



**Numero 3 / 2021**

**Massimiliano De Falco**

**Disabilità e lavoro non subordinato: una  
questione di accessibilità**

# Disabilità e lavoro non subordinato: una questione di accessibilità

Massimiliano De Falco

*Assegnista di ricerca nell'Università degli Studi di Udine*

## Abstract

Il dibattito sul reddito da lavoro degli autonomi con disabilità deve essere affrontato nella prospettiva nazionale e internazionale: benché l'ordinamento interno appaia calibrato (prevalentemente) sui paradigmi della subordinazione, la disabilità non costituisce una caratteristica personale che osta alla condizione di lavoratore autonomo. La riflessione si svolge sulle specifiche tutele riservate ai lavoratori autonomi con minorazioni funzionali, per garantire loro effettiva parità di trattamento e piena accessibilità al lavoro.

*The paper deals with the issue of self-employed workers suffering from disability and their income, faced from both national and supranational perspectives. Although the internal legal system appears to be calibrated (mainly) on the conceptual paradigms of subordination, disability is not a personal characteristic that hinders the status of self-employed worker. The reflection on the specific protections for self-employed workers with functional disabilities aims to ensure effective equal treatment and full accessibility to work.*

## **SOMMARIO**

1. Il reddito dei lavoratori disabili tra subordinazione e autonomia. – 2. L'evoluzione della nozione di disabilità e la rilevanza del contesto. – 3. Le tutele per il lavoratore disabile non subordinato. – 4. Considerazioni conclusive.

### **1. Il reddito dei lavoratori disabili tra subordinazione e autonomia**

Nel promuovere un modello di giustizia sociale eretto sul divieto di discriminazioni – dirette ovvero indirette<sup>1</sup> – fondate su (...) gli handicap, la Direttiva 2000/78/CE sulla «parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» si rivolge indistintamente a qualsivoglia lavoratore (subordinato e non) affetto da disabilità. L'intervento del legislatore europeo ricerca la tutela dell'eguale dignità di tutti gli esseri umani<sup>2</sup>, come fondamento per la realizzazione di «un mercato del lavoro aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità» alle persone con minorazioni<sup>3</sup>, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto che lega contrattualmente queste ultime al proprio datore di lavoro o committente<sup>4</sup>.

Pur aderendo alle finalità antidiscriminatorie delle disposizioni europee, la normativa settoriale presente nell'ordinamento interno – per il suo tenore terminologico – sembra concentrarsi prevalentemente sui lavoratori disabili ascritti all'alveo della subordinazione (*ex* art. 2094 c.c.). Ciò appare evidente nella L. n. 104/1992 (recante misure per «l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»), nella L. n. 68/1999 (sul c.d. “collocamento mirato dei disabili”), nonché nel D. Lgs. n. 216/2003 (di attuazione della citata Dir. 2000/78/CE), la cui formulazione è palesemente costruita sulla disciplina tipica del diritto del

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 2, Dir. 2000/78/CE, sussiste «discriminazione diretta» quando «una persona è trattata meno favorevolmente di (...) un'altra in una situazione analoga»; sussiste, invece, «discriminazione indiretta» quando «una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio» una persona rispetto a un'altra. Si tratta di definizioni poi riprese anche dall'art. 2, L. n. 67/2006 recante «misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni». Sul punto: P. LAMBERTUCCI, *Disabilità e discriminazione tra diritto comunitario e diritto interno*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2020, p. 33.

<sup>2</sup> M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, p. 79.

<sup>3</sup> In raccordo, come meglio si dirà, con l'art. 27 della Convenzione ONU «sui diritti delle persone con disabilità» del 2006. Sul punto: N. FOGGETTI, *Diritti umani e tutela delle persone con disabilità: la Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006*, in *Riv. Coop. Giur. Int.*, 2009, p. 98.

<sup>4</sup> A tanto si aggiunga che, nel contesto nazionale, l'art. 2, c. 1, lett. a), D. Lgs. n. 81/2008 definisce “lavoratore” – ai fini delle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico e privato».

lavoro<sup>5</sup>, dimostrandosi poco sensibile rispetto alle differenze ontologiche sussistenti tra questa e il lavoro autonomo (*ex art. 2222 e ss. c.c.*).

Un'attenta disamina del dettato normativo mostra, invero, come il legislatore non escluda testualmente la possibilità che la persona con disabilità possa lavorare in autonomia; del pari, tale lettura ragionata porta anche a rinvenire specificamente la figura (e la protezione) del disabile – lavoratore non subordinato.

In primo luogo, l'art. 12 della L. n. 68/1999 individua – nell'ambito delle «convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative» – i «disabili liberi professionisti» tra i potenziali «soggetti ospitanti» dei lavoratori con disabilità, da altri assunti e ivi collocati. In particolare, tale disposizione consente ai «datori di lavoro privati» la possibilità di stipulare apposite convenzioni a schema trilaterale<sup>6</sup>, al fine di inserire – per un periodo massimo «di dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi» [c. 2, lett. *c*)]<sup>7</sup> – un lavoratore disabile da questi contestualmente assunto «a tempo indeterminato» [c. 2, lett. *a*)] presso cooperative sociali<sup>8</sup> ovvero liberi professionisti, anch'essi disabili<sup>9</sup>. Siffatto

---

<sup>5</sup> Benché non sia dato rinvenire alcuna espressa distinzione tra le due tipologie legali, la protezione risulta ancora allo *status* di lavoratore dipendente, come definito dalla giurisprudenza attraverso gli indici sintomatici della subordinazione (da ultima: [Cass. n. 16720/2021](#)).

<sup>6</sup> Nella L. n. 68/1999, il legislatore ha attribuito allo strumento delle convenzioni stipulate dai «datori di lavoro privati» con gli «uffici competenti» un ruolo decisivo per l'inclusione socio-lavorativa dei disabili, disponendo ipotesi diversificate a seconda che il datore: *i*) assuma la persona con disabilità e utilizzi le prestazioni rese da questa (art. 11, c. 1 e 7); *ii*) assuma la persona con disabilità, ma la “distacchi” presso terzi per un periodo determinato (art. 12); *iii*) assuma la persona con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento alla scadenza della convenzione, previa assunzione presso un soggetto terzo (art. 12-*bis*) e conferisca commesse alla cooperativa ove questa lavora (art. 14, D. Lgs. n. 276/2003). Sul punto: C. CORBO, *Le convenzioni per il diritto al lavoro dei disabili: natura, struttura funzione e strumenti di tutela*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, p. 384; D. GAROFALO, *L'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili tramite convenzione*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2010, p. 233; recentissima: L. CAROLLO, *Un itinerario giurisprudenziale sul collocamento mirato*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 190.

<sup>7</sup> Solo al termine di questa fase formativa si realizzerà l'inserimento definitivo del lavoratore nell'azienda del datore di lavoro. È poi utile ricordare come tale convenzione non sia «ripetibile per lo stesso soggetto» (art. 12, c. 1, L. n. 68/1999), onde evitare che – attraverso il progressivo ripetersi di questa forma di assunzione con distacco presso terzi – si protragga indefinitamente il tirocinio e il momento dell'effettivo inserimento nel mondo del lavoro. Sul punto: L. CASTELVETRI, *Il collocamento dei disabili e il lavoro notturno*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, p. 169.

<sup>8</sup> S. BRUZZONE, *Privato sociale, cooperazione e articolazione dei fabbisogni*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, p. 41.

<sup>9</sup> L'art. 12, L. n. 68/1999 è stato modificato dall'art. 1, c. 37, lett. *a*), L. n. 247/2007, che ha aggiunto tra i soggetti ospitanti le «imprese sociali» di cui al D. Lgs. n. 155/2006 e i «datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione» dei disabili. Sul punto: A. AVIO, *Art. 12, L. n. 68/1999*, in M. GRANDI, G. PERA (diretto da), *Commentario breve alle Leggi sul Lavoro*, 2008, Padova, p. 1531.

meccanismo di distacco<sup>10</sup> richiede che lo stesso datore si impegni ad affidare al soggetto utilizzatore un flusso di commesse «per un importo non inferiore» agli oneri economici da quest'ultimo sostenuti<sup>11</sup>.

Benché la previsione di cui all'art. 12, L. n. 68/1999 non abbia riscosso un particolare apprezzamento nella prassi operativa<sup>12</sup>, il letterale riferimento ai «disabili liberi professionisti, anche (...) operanti con ditta individuale» testimonia come la disabilità non sia una caratteristica personale ostativa rispetto alla condizione di lavoratore autonomo.

Parimenti, giova rammentare come l'art. 3, D. Lgs. n. 216/2003 estenda il proprio ambito di applicazione («accesso all'occupazione e al lavoro» per i disabili) al lavoro «sia autonomo che dipendente» [c. 1, lett. a)], pur evocando nella sostanza – come meglio si dirà – paradigmi concettuali tipici della subordinazione, con conseguenti – ma solamente apparenti – margini di disparità nella tutela tra le due tipologie legali<sup>13</sup>.

A tanto poi si aggiunga che l'art. 10, c. 1 e 3, L. n. 81/2017 – attribuendo ai centri per l'impiego un ruolo prioritario nelle politiche attive per i «lavoratori autonomi disabili»<sup>14</sup> – dimostra, ancora una volta, come un'opera o un servizio possano essere eseguiti da una persona con disabilità, anche «senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente».

---

<sup>10</sup> R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro e terzo settore*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, p. 329.

<sup>11</sup> Il c. 2, lett. d), punto 1) pone a carico del soggetto ospitante gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali, tanto da potersi ritenere che la cooperativa sociale o il libero professionista disabile siano – direttamente e in proprio – obbligati al pagamento (oltre che della retribuzione, anche) dei contributi. In tal guisa, però, si prefigurerebbe la possibilità che il soggetto passivo del rapporto contributivo sia una persona diversa da quella che la Legge qualifica come datore di lavoro. Sul punto: M. CINELLI, S. GIUBBONI, F. D. MASTRANGELI, C. A. NICOLINI, *La riforma del collocamento obbligatorio; La riforma della riscossione; Monitorati gli enti dei liberi professionisti; La "spallata" della Corte costituzionale alla normativa sulla ricongiunzione dei periodi assicurativi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, p. 181.

<sup>12</sup> A. TURSI, *Le nuove convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili e dei soggetti svantaggiati tramite cooperative sociali, due anni dopo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, p. 71.

<sup>13</sup> Già dalla successiva lett. b) dell'art. 3, c. 1, D. Lgs. n. 216/2003, infatti, vengono richiamati elementi tipici della subordinazione («gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni di licenziamento»), tanto da potersi desumere che il campo di applicazione della normativa sia più ampio in riferimento ai dipendenti e più ristretto in relazione ai lavoratori autonomi, in ragione della diversa intensità dei vincoli e dei doveri sottesi alle due fattispecie contrattuali. Tale argomentazione sarebbe confermata da un'interpretazione *a fortiori* delle lett. c) e d), in cui il lavoro libero professionale non pare trovare asilo.

<sup>14</sup> D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Variar. Tem. Dir. Lav.*, 2018, p. 645.

Orbene, la compatibilità delle minorazioni con il lavoro autonomo (libero-professionale e non) e gli spazi di manovra comunque residuati nella summenzionata normativa (benché accennati o adombrati) richiamano l'esigenza di un'attenta esegesi delle fonti alla ricerca delle specifiche forme di protezione, da riservare ai lavoratori autonomi con disabilità.

## **2. L'evoluzione della nozione di disabilità e la rilevanza del contesto**

Nell'ordinamento nazionale, l'accezione assegnata alla nozione di disabilità ha assunto sfumature diverse<sup>15</sup> in funzione del contesto di riferimento in cui questa è stata utilizzata<sup>16</sup>, pur sempre aderendo al c.d. “modello medico della disabilità”<sup>17</sup>, che la interpretava quale sinonimo di menomazione<sup>18</sup>. Per lungo tempo, infatti, le definizioni accolte dal *corpus* normativo hanno posto l'accento esclusivamente sugli elementi che condizionano in negativo la vita della persona (ossia le limitazioni psicofisiche e lo svantaggio sociale che ne deriva), senza prendere in considerazione il contesto nel quale questa è inserita<sup>19</sup>.

Nel cercare di ovviare a tale criticità, la Convenzione delle Nazioni Unite «sui diritti delle persone con disabilità»<sup>20</sup> – adottata a New York nel

---

<sup>15</sup> Il riferimento è ai concetti di «invalidità» e «inabilità» (art. 2, L. n. 118/1971), «handicap» (art. 3, c. 1, L. n. 104/1992), «disabilità» (art. 1, c. 1, L. n. 68/1999) e «inidoneità» (art. 41, c. 6, D. Lgs. n. 81/2008).

<sup>16</sup> A tanto si aggiunga che – pur affrontando il tema in prospettiva antidiscriminatoria – né la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (artt. 21 e 26) né la Dir. 2000/78/CE hanno individuato una definizione esplicita e univoca di disabilità. Sul punto, B. DE MOZZI, *Sopravenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2/2020.

<sup>17</sup> Tale impostazione trae origine dall'iniziale sistema classificatorio internazionale messo a punto dall'OMS nel 1980 (*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*), ove la disabilità veniva definita come «la limitazione (conseguente a una menomazione fisica o mentale) della capacità di compiere un'attività della vita quotidiana nella maniera considerata normale per un essere umano». Per questa ragione, la disabilità era equiparata ad anomalie fisiologiche o psicologiche (causate da malattie, disturbi o lesioni) che necessitano di un trattamento medico. Sul punto: R. MEDEGHINI, E. VALTELLINA, *Quale disabilità? Culture, modelli e processi di inclusione*, Milano, 2006, p. 87.

<sup>18</sup> A. INNESTI, *La nozione di disabilità nel contesto italiano e internazionale*, in *Bollettino ADAPT*, 4/2014.

<sup>19</sup> ISTAT, *La disabilità in Italia. Il quadro della statistica ufficiale*, Roma, 2009, p. 13.

<sup>20</sup> In argomento: N. FOGGETTI, *La tutela delle persone con disabilità nel diritto internazionale*, Milano, 2017.

2006, ratificata e resa esecutiva in Italia con la L. n. 18/2009<sup>21</sup> – ha determinato un radicale mutamento di paradigma nel diritto antidiscriminatorio europeo<sup>22</sup>, con una traslazione del concetto di uguaglianza dal piano formale a quello sostanziale<sup>23</sup>. Andando oltre le mere condizioni di salute della persona, l'ONU ha prodotto una definizione di disabilità in termini relativi, ossia rispetto all'«interazione» (negativa) tra le minorazioni di un individuo e le «barriere di diversa natura»<sup>24</sup> che ne ostacolano «la piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri» (art. 1, c. 2)<sup>25</sup>.

Così facendo, le Nazioni Unite hanno abbracciato il dogma del c.d. “modello bio-psicosociale della disabilità”<sup>26</sup>: abbandonata la prospettiva individuale, in cui la soluzione è la terapia medica (possibilmente) riabilitativa, si giunge a una lettura collettiva, secondo cui l'intervento a favore dei disabili risiede nell'azione e nell'integrazione sociale<sup>27</sup>. Sicché, tale caratteristica personale non può più essere misurata a priori, ma solamente in funzione del rapporto che questa possiede con l'ambiente, all'interno del quale dovrà collocarsi, in modo armonico, la persona con minorazioni funzionali.

---

<sup>21</sup> A. DE AMICIS, *La l. 3 marzo 2009, n. 81 di ratifica della convenzione delle nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità: i principi e le procedure*, in *Giur. Merito*, 2009, p. 2375.

<sup>22</sup> In ragione dell'avvenuta ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite «sui diritti delle persone con disabilità» da parte dell'Unione europea, la Dir. 2000/78/CE deve essere interpretata in conformità alla Convenzione stessa (così: CGUE, sentenze [11 aprile 2013, C-335/11](#) e [C-337/11](#)).

<sup>23</sup> Pertanto «non ogni differenza di trattamento costituisce discriminazione, ma solo quella che si traduce in uno svantaggio per il gruppo protetto». Così: D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, p. 21.

<sup>24</sup> A. MARRA, voce *Barriere architettoniche*, in *Enc. Dir. Ann.*, Agg., 2011.

<sup>25</sup> Nel linguaggio delle Nazioni Unite, la disabilità viene intesa come «il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri» [Preambolo, lett. e)].

<sup>26</sup> Le critiche mosse al sistema classificatorio del 1980 hanno costretto l'OMS alla sua sostituzione e alla concomitante adozione dell'*International Classification of Functioning, Disability and Health* (2001), ove la disabilità viene definita quale «conseguenza (...) di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e (...) ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo» (ICF, 2001, p. 213). Sul punto: ISTAT, *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, Roma, 2019, p. 189.

<sup>27</sup> Sul punto, la Suprema Corte ha rilevato come vi sia stato «un radicale mutamento di prospettiva rispetto al modo (...) di affrontare i problemi delle persone affette da invalidità, considerati ora quali problemi non solo individuali, ma tali da dover essere assunti dall'intera collettività». Così: [Cass. n. 18334/2012](#), in *Giust. Civ.*, 2012, p. 2549.

Dal momento che l'obiettivo è espressamente quello di «promuovere (...) la dignità» della persona (art. 1, c. 1, Conv. U. N. 2006), anche attraverso il lavoro, occorre riflettere in merito agli impedimenti (strutturali, funzionali e organizzativi) che ostano all'inclusione dei disabili nei contesti di impiego<sup>28</sup> e che non consentono loro di onorare le pattuizioni contrattuali (di realizzazione della prestazione o dell'opera).

In tal senso, la Convenzione delle Nazioni Unite ha individuato nell'accessibilità<sup>29</sup> – declinata prevalentemente in termini di edilizia e urbanistica<sup>30</sup> – uno dei «principi generali» su cui fondare il processo di realizzazione delle pari opportunità [art. 3, lett. f)], «al fine di consentire alle persone con disabilità di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli ambiti della vita» (art. 9). Di tal guisa, qualora l'accessibilità di un luogo fosse impedita o limitata al (lavoratore) disabile<sup>31</sup> – anche a prescindere dalla specifica intenzione del soggetto agente di emarginarlo<sup>32</sup> – si prefigura una condotta discriminatoria (indiretta)<sup>33</sup>, che legittima altresì la vittima al ricorso alla «tutela giudiziaria» prevista dalla L. n. 67/2006<sup>34</sup>.

---

<sup>28</sup> C. MELCHIOR, *Inclusione*, in M. BROLLO, F. BILOTTA, A. ZILLI (a cura di), *Lessico della dignità*, Udine, 2021.

<sup>29</sup> Sul concetto di accessibilità, l'ONU si era già espressa statuendo che «gli Stati dovrebbero: a) introdurre programmi d'azione per rendere accessibili gli ambienti fisici; b) trovare gli strumenti per rendere accessibile l'informazione e la comunicazione; c) agevolare l'accesso agli ambienti fisici» (art. 5, *Regole delle Nazioni Unite per le pari opportunità per le persone disabili*, 1993).

<sup>30</sup> Nell'ordinamento interno, l'accessibilità è intesa come «la possibilità, anche per persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia» [art. 2, lett. g), D.M. 14 giugno 1989, n. 236].

<sup>31</sup> [Cass. n. 18762/2016](#), in *Dir. Fam.*, 2017, p. 728.

<sup>32</sup> La nozione di «discriminazione indiretta» accolta nell'ordinamento nazionale (art. 2, c. 3, L. n. 67/2006) prescinde dall'esistenza di un elemento psicologico soggettivo (dolo o colpa, anche presunta) del soggetto agente, ritenendosi sufficiente – per l'integrazione della fattispecie – che gli effetti di un'azione, anche apparentemente neutra, da questi posta in essere possa mettere in una situazione di svantaggio colui che li subisce. Sul punto: Trib. Messina, 29 dicembre 2011, con nota di A. MARRA, *Diritto allo studio delle persone con disabilità: diritti umani e norme antidiscriminazione*, in *Intersticios: Rivista Sociologica de Pensamiento Crítico*, 2014, p. 161.

<sup>33</sup> [Cass. n. 3691/2020](#), con nota di A. MARRA, *Le barriere architettoniche provocano una discriminazione indiretta*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2021, p. 227.

<sup>34</sup> La L. n. 67/2006 ha introdotto un'azione civile generale a tutela delle persone con disabilità vittime di discriminazione, dando attuazione – sul modello della Dir. 2000/78/CE – al principio di uguaglianza sostanziale e della parità di trattamento, in un'ottica costituzionalmente orientata all'art. 3, c. 2, Cost. Sul punto, compiutamente: R. BELLÌ, *La non discriminazione dei disabili e la Legge n. 67 del 2006*, Milano, 2006.



Dacché, l'esigenza di pianificare e realizzare beni, servizi e, più in generale, spazi<sup>35</sup> – di modo da potervi accedere in autonomia e sicurezza<sup>36</sup> – valorizza l'impatto del c.d. *Universal Design*<sup>37</sup>, inteso quale sforzo sistematico e proattivo per prevenire (ed escludere) ogni forma di disparità di trattamento di segno deteriore che ponga la persona con handicap – all'interno di un determinato ambiente – in una situazione di svantaggio rispetto agli altri<sup>38</sup>. A tal proposito, giova rammentare l'approvazione del recente *European Accessibility Act* (Dir. 2019/882/EU), emanato al fine di armonizzare le disposizioni dei Paesi membri dell'Unione sui «requisiti per l'accessibilità di prodotti e servizi» (con particolare riferimento al settore tecnologico, dei trasporti, dei servizi bancari, dell'editoria e del commercio elettronico).

L'attenzione riservata, a livello comunitario, ai temi dell'accessibilità e dell'*Universal Design* evidenzia, dunque, l'importanza cruciale che questi rivestono nelle politiche antidiscriminatorie a tutela dei disabili. In particolare, l'onere di assicurare a tutti i lavoratori (subordinati e non) la fruizione di luoghi di lavoro accessibili – sottolineato anche, sul fronte nazionale, da una fitta stratificazione di interventi normativi in materia<sup>39</sup> – risponde al «dovere collettivo di rimuovere, preventivamente,

---

<sup>35</sup> Il riferimento è alla c.d. «progettazione universale» di cui all'art. 2 della Convenzione ONU del 2006, che – a livello concettuale e operativo – indica il modo di produrre beni e di pianificare le aree urbane in un'ottica inclusiva, al fine di realizzare un ambiente più vivibile per tutte le persone. Sul punto: R. P. MALLOY, *Inclusion by design: accessible housing and mobility impairment*, in *Hast Law J. Hastings Law Journal*, vol. 60, 2009, p. 699.

<sup>36</sup> Sul punto, l'art. 63, c. 2, D. Lgs. n. 81/2008 – in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori – sottolinea come «i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili».

<sup>37</sup> In argomento: A. ARENGHI, *Design for All. Progettare senza barriere architettoniche*, Torino, 2007.

<sup>38</sup> S. TUCCILLO, *Il regolamento edilizio-tipo tra esigenze di uniformità e di salvaguardia delle identità territoriali*, in *Riv. Giur. Ediliz.*, 2017, p. 132.

<sup>39</sup> Prima della ratifica della Convenzione ONU del 2006, nell'ordinamento interno, i provvedimenti più significativi in materia di accessibilità erano stati: *i*) l'art. 27, L. n. 118/1971, ove stabilisce – seppur limitatamente agli edifici pubblici o aperti al pubblico – l'obbligo di realizzare nuove costruzioni in conformità alla circ. Min. Lav. Pubbl. n. 4809/1968 relativa all'eliminazione delle barriere architettoniche; *ii*) l'art. 32, c. 20, L. n. 41/1986, che statuisce come non possano essere approvati e finanziati progetti di costruzione di opere pubbliche che non siano conformi alle disposizioni del D.P.R. 384/1978, obbligando altresì tutti gli enti pubblici a dotarsi di un *Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche* (c.d. *PEBA*); *iii*) la L. n. 13/1989, introdotta al fine di estendere, anche agli edifici privati, l'obbligo di favorire la piena fruizione degli spazi; *iv*) il D.M. 14 giugno 1989, n. 236, recante indicazioni operative e progettuali, con l'obiettivo di assicurare spazi accessibili, visitabili e adattabili; *v*) l'art. 24, L. n. 104/1992, che subordina il rilascio del certificato di agibilità e di abitabilità al rispetto delle norme in materia di abbattimento delle barriere architettoniche e che introduce un regime sanzionatorio per gli

ogni possibile ostacolo alla esplicazione dei diritti fondamentali delle persone affette da handicap fisici»<sup>40</sup>.

Sul punto, duole però osservare come i «piani di azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità», successivi all'entrata in vigore della L. n. 18/2009<sup>41</sup>, non abbiano (ancora) tenuto conto dei cambiamenti culturali prodottisi nel modo di concepire la vivibilità degli ambienti<sup>42</sup>, integrando una cornice normative di idee e intenzioni inesprese<sup>43</sup>. La scarsa realizzazione, sul piano fattuale, di queste tutele rende così inefficace, allo stato, il tentativo di includere i disabili nel mondo del lavoro e di garantire loro parità e pari opportunità.

### 3. Le tutele per il lavoratore disabile non subordinato

L'obbligo di attuare soluzioni *ad personam*, valutando «le esigenze delle situazioni concrete» (art. 5, Dir. 2000/78/CE) che caratterizzano il lavoratore con minorazioni funzionali e l'ambiente in cui questo è inserito, rappresenta la miglior forma di tutela riservata alle persone con disabilità. Si tratta di rendere effettivo il dovere – gravante sul datore – di assicurare il rispetto della parità di trattamento nei contesti di lavoro.

Tuttavia, siffatti adeguamenti strutturali e organizzativi non appaiono espressamente fruibili da parte dei lavoratori autonomi, evidenziando così (apparenti) margini di differenziazione nella tutela antidiscriminatoria tra i due tipi legali.

---

inadempienti; vi) il D.P.R. n. 503/1996, che impone la realizzazione – per i progetti relativi a edifici, spazi e servizi pubblici e per le opere di urbanizzazione a prevalente fruizione pedonale – di almeno un percorso accessibile per le persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale; vii) il D.P.R. n. 380/2001 – in particolare al Capo III, *ex art.* 77 e *ss.* – ove sono indicate specifiche disposizioni per il superamento delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici e privati aperti al pubblico; viii) molteplici interventi legislativi e regolamentari regionali. Sul punto, compiutamente: A. ALMICI, A. ARENGHI, R. CAMODECA, *Il valore dell'accessibilità. Una prospettiva economico-aziendale*, Milano, 2020, p. 33 e *ss.*

<sup>40</sup> [Corte cost., n. 167/1999](#), con nota di F. GAZZONI, *Disabili e tutela reale*, in *Riv. Not.*, 1999, 973. In senso conforme: [Corte cost., n. 251/2008](#), in *Foro it.*, 2009, p. 302.

<sup>41</sup> I piani di azione, facenti capo all'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, sono stati adottati rispettivamente con il D.P.R. 4 ottobre 2013 (approvato il 12 febbraio 2013) e con il D.P.R. 12 ottobre 2017 (approvato il 19 ottobre 2016).

<sup>42</sup> [Cass. n. 3691/2020](#), con nota di A. MARRA, *Le barriere architettoniche provocano una discriminazione indiretta*, *cit.*

<sup>43</sup> A. ALMICI, A. ARENGHI, R. CAMODECA, *Il valore dell'accessibilità*, *cit.*

In particolare, l'art. 3, c. 3-*bis*, D. Lgs. n. 216/2003 dà attuazione all'art. 5 della Dir. 2000/78/CE<sup>44</sup>, affiancando (senza sovrapposizioni<sup>45</sup>) l'obbligo di *repêchage* «in mansioni equivalenti ovvero (...) inferiori»<sup>46</sup> sancito dall'art. 4, c. 4, L. n. 68/1999<sup>47</sup>. Vi si prevede infatti che «i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli (...) nei luoghi di lavoro».

In raccordo con l'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite, il riferimento è alle «modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati (...), 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». In concreto, dunque, l'accomodamento consiste nell'adozione di una serie di comportamenti che rappresentano «misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap»<sup>48</sup>. Questi devono essere idonei a modificare lo *status quo* in ordine alle necessità del disabile, anche qualora incidano sull'organizzazione dell'impresa<sup>49</sup>.

---

<sup>44</sup> In realtà, l'allineamento dei due ordinamenti non è stato immediato: solo nel 2013 – a seguito della condanna inflitta all'Italia dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea ([sentenza 4 luglio 2013, causa C-312/11](#)) per insufficiente trasposizione dell'art. 5, Dir. 2000/78/CE – è stato aggiunto all'art. 3, D. Lgs. n. 216/2003, il c. 3-*bis*, sancendo così il definitivo passaggio da un sistema incentrato su mere agevolazioni e incentivi pubblici a un sistema eretto su specifici obblighi gravanti sul datore, cui adempiere in ogni fase del rapporto. Sul punto, compiutamente: M. AGILATA, *La Corte di giustizia torna a pronunciarsi sulle nozioni di "handicap" e "soluzioni ragionevoli" ai sensi della direttiva 2000/78/CE*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, p. 263.

<sup>45</sup> S. DONÀ, *L'estensione dell'obbligo (onere) di ripescaggio nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, p. 61.

<sup>46</sup> In questo senso, già le [SS. UU., n. 7755/1998](#) (con nota di G. PERA, *Dalla licenziabilità o non del lavoratore divenuto totalmente inabile*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, p. 170) avevano ritenuto sussistere in capo al datore – ai fini della legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo – l'onere della preventiva verifica della possibilità di reimpiego del lavoratore divenuto inidoneo ai compiti originariamente assegnatigli «tramite l'adibizione a mansioni equivalenti o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori». Sul punto: M. FORLIVESI, *Brevi riflessioni su sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni, repêchage e "patto di dequalificazione"*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, 10; M. FERRARESI, *L'obbligo di repêchage tra onere di allegazione e onere della prova: il revirement della Cassazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 845; E. VILLA, *Fondamento e limiti del repêchage nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 116.

<sup>47</sup> A. RICCARDI, *Il licenziamento per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, 2015, p. 107.

<sup>48</sup> A tal proposito, il Considerando 20 della Dir. 2000/78/CE individua alcuni comportamenti (*id est* la sistemazione dei locali, l'adattamento delle attrezzature e dei ritmi di lavoro ovvero la ripartizione dei compiti) a titolo dichiaratamente esemplificativo e non tassativo (come chiarito anche dalla [CGUE, sentenza 11 aprile 2013, C-335/11](#)).

<sup>49</sup> Sia consentito il rinvio a: M. DE FALCO, *Gli accomodamenti ragionevoli e le politiche di inserimento dell'INAIL*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 3/2021.

Pertanto, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore, il datore non dovrà solamente vagliare la disponibilità di mansioni equivalenti o inferiori compatibili con la sua residua capacità lavorativa, ma dovrà anche ricercare (e introdurre) soluzioni organizzative che rendano accessibile il luogo di lavoro alla persona con disabilità<sup>50</sup>, così da colmare il divario di tutela conseguente alla situazione di oggettiva e incolpevole difficoltà in cui versa quest'ultima<sup>51</sup>. Coerentemente con tale previsione, la Convenzione delle Nazioni Unite del 2006 ha altresì ricompreso nella nozione di «discriminazione fondata sulla disabilità» il «rifiuto di accomodamenti ragionevoli» da parte del datore (art. 2)<sup>52</sup>, integrando una prassi inclusiva a tutela di una categoria vulnerabile di prestatori<sup>53</sup>.

Inoltre, l'art. 3, c. 3-*bis*, D. Lgs. n. 216/2003 pare collimare con il più generale dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.<sup>54</sup> – nonché, in senso lato, con l'art. 28, D. Lgs. n. 81/2008 in materia di valutazione dei rischi sul lavoro<sup>55</sup> – ampliando il novero delle misure, preventive e rimediali, atte a tutelare «l'integrità fisica e la personalità morale» di tutti i prestatori (disabili inclusi) e a garantire loro la permanenza in un ambiente lavorativo confacente alle esigenze di ciascuno<sup>56</sup>.

Si ravvisa, però, come il dettato normativo – sia nella matrice sovranazionale (Dir. 2000/78/CE) che nella trasposizione nazionale (D.

---

<sup>50</sup> In dottrina, l'accomodamento ragionevole è stato definito come un «obbligo di *repêchage* qualificato e rafforzato», dal momento che considerare l'assolvimento dell'obbligo di ripescaggio quale unico presupposto della legittimità del recesso risulta essere un'impostazione non coerente con gli obiettivi della Dir. 2000/78/CE. Sul punto: S. GIUBBONI, *Disabilità, sopravvenuta inidoneità, licenziamento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 638.

<sup>51</sup> B. DE MOZZI, *Condizioni personali del lavoratore e licenziamento*, Padova, 2018, 170.

<sup>52</sup> Per cui, ai sensi dell'art. 2 della Convenzione ONU del 2006, si intende «qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione (...) che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali». Sul punto, ampissima: M. BARBERA, *op. cit.*, p. 106.

<sup>53</sup> F. MALZANI, *Benessere e sicurezza dei lavoratori: oltre la disabilità*, in *Variaz. Tem. Dir. Lav.*, 2020, p. 978.

<sup>54</sup> Sul richiamo all'art. 2087 c.c., secondo un'interpretazione conforme alla Dir. 2000/78/CE: M. CINELLI, *Insufficiente per la Corte di giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili: una condanna realmente meritata?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, 935.

<sup>55</sup> Sul punto, sia consentito il rinvio a: M. DE FALCO, *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'INAIL risponde*, in *Resp. Civ. Pren.*, 2021.

<sup>56</sup> Un ragionamento analogo può essere esteso ai soggetti affetti da malattie croniche; sul punto: M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 706.

Lgs. n. 216/2003) – condizioni alla sostenibilità economica il diritto della persona con disabilità a pretendere tali adeguamenti, di cui si deve valutare il costo necessario per il loro apprestamento<sup>57</sup>. La tensione è verso misure che non impongano al datore un «onere finanziario sproporzionato»<sup>58</sup> rispetto alle dimensioni, alle risorse e allo “stato di salute” dell’impresa<sup>59</sup>, stante le esigenze di continuità aziendale e del «mantenimento degli equilibri finanziari»<sup>60</sup>.

In ragione di ciò, la ragionevolezza (e, quindi, la praticabilità) delle soluzioni attivabili sarà valutata in rapporto alle misure compensative predisposte a tal riguardo<sup>61</sup>, fermi tuttavia: *i*) l’interesse «apprezzabile» (art. 1464 c.c.) del datore a garantirsi di una prestazione lavorativa, anche parziale, che sia utile nell’economicità dell’impresa<sup>62</sup> e *ii*) il diritto del restante personale in servizio a non subire una modifica peggiorativa (art. 2103 c.c.<sup>63</sup>) delle proprie condizioni lavorative<sup>64</sup>.

---

<sup>57</sup> C. SPINELLI, *La sfida degli “accomodamenti ragionevoli” per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2017, p. 50.

<sup>58</sup> La Convenzione ONU del 2006, nel definire gli accomodamenti ragionevoli, fa riferimento ad «adattamenti necessari e appropriati (...) che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo» (art. 2). Inoltre, il Considerando 21 della Dir. 2000/78/CE chiarisce che «per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari (...) che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell’organizzazione o dell’impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

<sup>59</sup> La sostenibilità economica dell’onere, quale esimente dall’obbligo di adottare l’accomodamento, acquisisce un valore diverso a seconda che l’impresa si trovi o meno in una situazione di crisi. Sul punto: [Cass. n. 10576/2017](#), con nota di M. SILVESTRI, *Il licenziamento del lavoratore disabile: una procedura speciale per una soluzione estrema*, in *Lav. Giur.*, 2017, 988.

<sup>60</sup> Nella recentissima [Cass. n. 4896/2021](#) si legge: «il diritto del lavoratore disabile all’adozione di accorgimenti che consentano l’espletamento della prestazione lavorativa trova un limite nell’organizzazione interna dell’impresa e, in particolare, nel mantenimento degli equilibri finanziari dell’impresa stessa». In senso conforme: [Cass. n. 27243/2018](#).

<sup>61</sup> Per una proposta di parametrizzazione della proporzionalità – quale parametro della ragionevolezza – dell’accomodamento ragionevole in funzione delle misure compensative INAIL, sia consentito rinviare a: M. DE FALCO, *Gli accomodamenti ragionevoli e le politiche di inserimento dell’INAIL*, cit.

<sup>62</sup> Il Considerando 17 della Dir. 2000/78/CE aggiunge che il Testo normativo «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, fermo restando l’obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili».

<sup>63</sup> Un recente orientamento ([Cass. 34132/2019](#), con nota di R. DULIO, *L’obbligo di repêchage non può imporre al datore di lavoro oneri sproporzionati tali da superare il principio degli “accomodamenti ragionevoli”*, in *Dir. Giust.*, 2020, 6) ha statuito che «la valutazione della proporzionalità e della non eccessività delle misure di adattamento» debba essere effettuata «con riguardo agli altri lavoratori», enfatizzando il limite dell’immutabilità *in peius* delle mansioni attribuite agli altri lavoratori.

<sup>64</sup> Recentissimi sul contemperamento dei diversi interessi in gioco: M. DEL CONTE, V. TREVISSON, *Gli oneri del datore di lavoro nell’ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione*, in *Lav. Giur.*, 2021.

Tuttavia, data la collocazione sistematica del provvedimento in questione e vista la sua formulazione letterale, si nutrono seri dubbi circa l'applicabilità degli accomodamenti ragionevoli come oggi normativamente previsti al lavoro autonomo. Si tratta infatti di obblighi individuati per il datore di lavoro in senso stretto, che non sembrano ampliabili ai committenti. A conferma di ciò si può, ad esempio, rilevare come il c.d patto di agilità (l. n. 81/2017) – che la più attenta dottrina ha identificato quale misura atipica di accomodamento per le persone in condizione di fragilità durante l'emergenza pandemica in corso<sup>65</sup> – definisca una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (art. 18, c. 1, L. n. 81/2017) di cui, pertanto, non possono beneficiare i lavoratori autonomi, in ragione della qualificazione del rapporto.

Altresì, si deve evidenziare come il meccanismo dell'accomodamento ragionevole richiami l'esigenza di adottare soluzioni *ex post* per l'abbattimento delle barriere (sociali, professionali, ma anche prosaicamente architettoniche<sup>66</sup>) che impediscono ai disabili la piena partecipazione alla vita sociale nonostante la rilevanza assegnata dall'ONU al tema dell'accessibilità (art. 9, Conv. U. N. 2006) evochi l'idea di una progettazione *ex ante*, allo scopo di garantire alla persona che lavora la fruizione di un ambiente idoneo alle sue caratteristiche personali.

L'accessibilità è ritenuta una qualità essenziale degli edifici<sup>67</sup>, che riguarda quindi tutti i luoghi di lavoro in cui «indipendentemente dalla tipologia contrattuale, (si) svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico e privato». [art. 2, c. 1, lett. a), D. Lgs. n. 81/2008]. In questi termini, allorché un soggetto –

---

<sup>65</sup> Sul punto, rispetto al diritto del lavoro dell'emergenza: M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Bergamo, 2020, p. 195; A. ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione d'impresa*, in *Labor*, 2020, p. 531; recentemente, inoltre, anche: B. DE MOZZI, *Sopravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2/2020; M. PERUZZI, *La protezione dei disabili nel contratto di lavoro*, in *Variaz. Temi Dir. Lav.*, 2020, p. 945.

<sup>66</sup> Tra le barriere architettoniche rientrano gli «ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti» [art. 1, c. 2, lett. b), D.P.R. n. 503/1996].

<sup>67</sup> [Corte cost., n. 167/1999](#), con nota di F. GAZZONI, *Disabili e tutela reale*, cit.

a prescindere se datore di lavoro (art. 2094 c.c.) o committente (art. 2222 c.c.) – pretenda che un'attività lavorativa – prestazione o opera – sia resa in un determinato luogo, questi dovrà assicurarne il pieno accesso alle persone con disabilità, che siano state riconosciute idonee alla realizzazione della prestazione o dell'opera.

L'idoneità alla mansione è, dunque, relativa alla capacità della persona di compiere un lavoro (autonomo o subordinato), mentre sarà obbligo del datore, ovvero del committente, farsi carico dell'accessibilità del luogo di lavoro. Si ritiene, altresì, che il tema sia unificante delle categorie del lavoro pubblico e privato, non potendo alcun soggetto ritenersi esente dal principio generale, descritto dall'art. 9 della Convenzione poc'anzi cennata.

#### **4. Considerazioni conclusive**

Alla luce delle riflessioni sviluppate in tema di accessibilità dei luoghi per le persone con disabilità, si ritiene che l'eliminazione degli impedimenti architettonici rappresenti la *pre*-condizione per il godimento di diritti fondamentali, sicché omettere la rimozione degli ostacoli fisici costituisce il presupposto per una discriminazione indiretta.

In particolare, dalla lettura della Dir. 78/2000/CE e del D. Lgs. n. 216/2003 si può ricavare come sussista un obbligo di accomodamento ragionevole, inteso quale superamento delle barriere, in tutti i casi in cui il luogo di lavoro sia determinato da un soggetto che pretenda che la prestazione (in senso lato anche quale opera, servizio, professione) sia resa in un luogo determinato.

La questione pare travalicare i confini dell'autonomia e della subordinazione, richiamando l'esigenza di rendere accessibile – davvero *erga omnes* – l'ambiente di lavoro, per agevolare l'espletamento dell'attività produttiva. Chi voglia ricevere la prestazione, organizzandone le modalità di esecuzione, anche con riferimento alla dimensione spaziale, non potrà opporre l'impraticabilità dei luoghi alla persona con disabilità ma, anzi, sarà gravato del (ragionevole) adattamento.

La questione, come spesso accade, si sposta sul piano degli oneri e della loro sostenibilità, secondo due linee di sviluppo: per le attività rese nel settore privato, se ne valuterà l'impatto in termini di sopportabilità del sacrificio, *ex art. 41 Cost.*; nella P. A., invece, si ritiene che il vincolo a non introdurre «nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» (art. 3, c. 3-*bis*, D. Lgs. n. 216/2003) soccomba rispetto al preminente diritto (e dovere) del disabile al lavoro. In virtù dell'avvenuta ratifica delle convenzioni internazionali a cui lo Stato si è assoggettato<sup>68</sup>, i diritti delle persone con disabilità possono finalmente trovare attuazione anche nel pubblico impiego, con conseguenti vantaggi per l'intera collettività.

---

<sup>68</sup> Sul punto, recentissima: B. DE MOZZI, *Il licenziamento per motivi oggettivi legati alla persona del lavoratore*, in A. BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico contrattualizzato*, 2021, Rimini, p. 817.