

di principio, priva di qualunque normativa di dettaglio applicativa, l'inserimento delle persone con disabilità in concreto nel mondo del lavoro.

Il sistema regionale per l'impiego in Piemonte

La Regione Piemonte ha ridefinito il sistema regionale per l'impiego con la L.R. 14 dicembre, n. 41/98 *"Organizzazione delle funzioni regionali e locali in materia di mercato del lavoro"* e rinnovato le procedure del **collocamento obbligatorio** con la L.R. 51/2000.

A sostegno della realizzazione operativa dei servizi per l'impiego, è nato il nuovo Ente Strumentale della Regione, l'Agenzia Piemonte Lavoro, con il compito di favorire l'integrazione tra le varie strutture ed assicurare innovazione e sperimentazione: le sue funzioni principali sono il supporto alla programmazione, la gestione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche regionali del lavoro, l'assistenza tecnica a Province, Comuni e Comunità Montane e l'integrazione tra il S.I.L. e il sistema informativo regionale per il lavoro. Spetta inoltre all'Agenzia proporre alla Giunta regionale gli standard qualitativi dei nuovi servizi.

Tra le funzioni dei Centri per l'Impiego la legge regionale prevede la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa per i soggetti svantaggiati, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Viene istituito a tale fine un Comitato tecnico per l'occupazione dei disabili, costituito da esperti in materia di inabilità al lavoro, e istituito il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili la cui gestione è stata affidata all'Agenzia Piemonte Lavoro.

La legge regionale del Piemonte 22.12.2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione della qualità della sicurezza e regolarità del lavoro) **ha previsto all'art. 34 di "promuovere con gli enti Locali l'inserimento lavorativo delle persone disabili"** (comma1).

A tal fine *"La Regione e gli enti locali, nell'ambito dei servizi e delle modalità di collocamento mirato di cui all'articolo 12 bis della l. 68/1999 e successive modificazioni e integrazioni, promuovono l'inserimento lavorativo delle persone disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo*

ordinario, prioritariamente nelle cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della l. 381/1991. (comma 2)

1.2. La disabilità psichica

Per quanto riguarda poi le modalità di assunzione delle persone con disabilità psichica occorre sicuramente evidenziare alcuni aspetti problematici contenuti nella legge n. 68/99 che all'art. 9 comma 4 della legge 68/99 prevede: "I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11".

La legge per il diritto al lavoro dei disabili ha perciò voluto tracciare un percorso di "protezione" per le persone con disabilità psichica sul presupposto che esse costituiscono una categoria particolarmente fragile, prevedendone l'assunzione esclusivamente mediante chiamata nominativa ovvero attraverso una convenzione tra il datore di lavoro ed il centro per l'impiego (art. 11 legge n. 68/99).

Lo strumento della convenzione se da un lato può costruire un percorso d'inserimento guidato e mirato rispetto alle possibilità del lavoratore e alle esigenze dell'impresa, dall'altro, precludendo alle persone con disabilità altre possibilità di avvio quali la chiamata numerica o l'avviso pubblico, limita soggetti particolarmente deboli del mercato del lavoro che, per contro, avrebbero dovuto disporre di una molteplicità di strumenti per trovare un'integrazione lavorativa e non di una unica ed esclusiva modalità di accesso al lavoro attraverso la chiamata nominativa e la stipula di una convenzione.

Al riguardo, si può richiamare la Sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 2 febbraio 1990 in cui si sanciva l'illegittimità costituzionale, ai sensi dell'art. 3 della Costituzione, dell'art. 5 della legge 2 aprile 1968, n. 482 nella parte in cui non considerava invalidi civili, ai fini della legge stessa, anche quei soggetti affetti da minorazione psichica con una capacità lavorativa tale da consentirne l'impiego in mansioni compatibili.

In particolare la Corte costituzionale ha affermato il principio secondo cui "come sul piano proprio costituzionale, oltre che su quello morale, non sono ammissibili esclusioni e limitazioni volte a relegare in situazioni di isolamento e di assurda discriminazione

soggetti che, particolarmente colpiti, hanno all'incontro pieno diritto di inserirsi capacemente nel mondo del lavoro, spettando alla Repubblica l'impegno di promuovere ogni prevedibile condizione organizzativa per rendere effettivo l'esercizio di un tale diritto. Conseguentemente, sarà compito specifico degli accertamenti (previsti dal successivo art. 20 della legge n. 482 del 1968) determinare in concreto, in base cioè al grado di percezione dei dati di realtà, l'idoneità o meno a proficuo impiego dei soggetti incisi da distorsioni della sfera psichica: le condizioni, cioè, di compatibilità delle mansioni, nel reciproco intreccio dei fattori soggettivi e oggettivi che allo svolgimento di una specifica attività lavorativa ineriscono. In tali termini va perciò modificato l'art. 20 della legge n. 482 del 1968, prescrivendo, altresì, la integrazione del Collegio sanitario, ivi previsto, con uno specialista nelle discipline neurologiche o psichiatriche."

Proprio in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/1990, l'art. 19 della legge 104/92 ha stabilito che, in attesa di una riforma organica, le disposizioni del collocamento obbligatorio, contenute nella legge n. 482/68, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili, disponendo che "ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona con disabilità ("handicappata" secondo la definizione contenuta nella L. 104/1992) tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisico o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'articolo 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche".

Lungo tale linea interpretativa, può quindi leggersi nella norma contenuta nel quarto comma dell' 9 della L. 68/1999 un atto di "involuzione normativa" che aprioristicamente ha escluso la possibilità di individuare per le persone con disabilità psichica percorsi di collocamento mirato ulteriori rispetto alla chiamata nominativa che segue alla stipula della parte di cooperative.

In definitiva, il problema posto dall'art. 9 - comma 4 della legge n. 68/99, ovvero il limite all'accesso al mercato del lavoro imposto alle persone con disabilità psichica, andrebbe analizzato con più attenzione tenendo conto che questo aspetto della legge 68/99 suscita non poche perplessità ed interrogativi alla luce della normativa antidiscriminazione e in particolare della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea 4 luglio 2013 C-312/11 (Commissione europea contro Repubblica italiana) che ha sancito: *“La Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuto meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*.

D'altro canto, la legge 12 marzo 1999 n. 68 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» rappresenta l'ultima riforma organica finalizzata ad affrontare tali problematiche, prima del recepimento della Direttiva europea sulla non discriminazione e della ratifica della Convenzione di New York e l'osservazione e l'analisi della situazione giuridico-normativa ed economica dell'integrazione lavorativa delle persone disabili, tuttavia, ci restituiscono il quadro di una vicenda ambivalente: da un lato l'inserimento nel mercato del lavoro è stato sinora visto come una priorità e uno degli strumenti essenziali per l'inclusione sociale delle persone disabili a livello nazionale e sovranazionale (Unione europea, Nazioni Unite), dall'altro l'evoluzione delle dinamiche produttive, sotto la spinta della globalizzazione, ha fatto emergere progressivamente le difficoltà insite nella concreta realizzazione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili.

In particolare, il raggiungimento dei livelli di produttività, l'eventuale impegno organizzativo aggiuntivo richiesto per raggiungere quegli stessi livelli, le conseguenti rigidità introdotte nell'uso flessibile della manodopera, gli eventuali costi connessi all'adattamento delle attrezzature di lavoro per il superamento di particolari tipi di svantaggio (fisico, sensoriale, psichico o mentale), le conseguenze sul piano relazionale

e motivazionale dei lavoratori (disabili e non), l'aggravamento dell'impegno dedicato al processo di socializzazione organizzativa del lavoratore, costituendo per i datori di lavoro costi economici, possono determinare gravi ed oggettivi fattori di esclusione delle persone disabili dalle realtà economico-produttiva.

La questione irrisolta di un reddito di lavoro e di cittadinanza inclusiva da connettersi al lavoro in favore delle persone con disabilità

La legge 68/1999, pur avendo cercato di costruire un sistema razionale attraverso il quale "far dialogare" lavoratori, datori di lavoro e servizi amministrativi, in quanto legislazione speciale del lavoro, non ha potuto determinare mutamenti significativi sul versante dell'integrazione e dell'inclusione lavorativa; avendo, d'altro canto, trascurato l'adeguata e concreta attuazione di norme provenienti dall'ordinamento internazionale e comunitario nel segno di un'evoluzione efficace del principio di pari opportunità e del divieto di discriminazione delle persone con disabilità.

L'individuazione degli elementi caratterizzanti la situazione di disabilità, continua a fare riferimento al quadro normativo preesistente (legge quadro 104/1992), alla legislazione sull'invalidità e l'inabilità e agli ordini di priorità delle azioni derivanti dai grandi processi di trasformazione dei sistemi di *welfare* previdenziali e assistenziali basati sullo *status lavorativo*, e del connesso sistema di protezione previdenziale ed assistenziale.

La centralità che il lavoro assume nel nostro ordinamento comporta una polarizzazione della tutela dei bisogni vitali in capo all'individuo- produttore e ha, in qualche modo, rappresentato un fattore di discriminazione per tutti quei soggetti, come le persone disabili, che rimangono esclusi dal mondo del lavoro.

Nell'attuale situazione di crisi economica, occorre affrontare la domanda di tutele "universalistiche" proveniente dalle società post-industriali, che non sono più in grado di riassorbire tutti i cittadini nell'alveo di una protezione sociale concepita per i lavoratori occupati.

1.3. La riorganizzazione dei Centri per l'impiego

Negli ultimi sette anni hanno trovato occupazione attraverso i Centri per l'Impiego non più di 35.183 persone ogni dodici mesi, ma il dato più è sconcertante emerge dal fatto che il 57% delle assunzioni è avvenuta per conoscenza diretta del candidato o per segnalazione da parte di clienti e fornitori: aspetto che ci indica che le persone trovano il lavoro tramite il sistema delle relazioni.

Se ci fermassimo ai numeri, ovvero alla loro rassicurante superficie potremmo facilmente affermare che il nostro mercato del lavoro non ha bisogno di soggetti intermediari, pubblici o privati che siano: domanda ed offerta di lavoro si incontrano in maniera spontanea, quasi naturale.

Il problema è che un mercato del lavoro che si regola in questo modo è difficilmente intercettabile da molti cittadini quando la massa di disoccupati è data da persone che hanno sistemi di relazioni fragili e limitati, poiché esclude tutti quelli che hanno meno risorse dal punto di vista della capacità di attivazione e delle relazioni su cui contare.

L'importanza delle relazioni interpersonali è un dato di fatto, che non deve essere un alibi né per chi gestisce i servizi, né per i cittadini che rischiano di essere esclusi.

I Centri per l'impiego devono servire a creare un mercato del lavoro più equo e accessibile, partendo dai bisogni che le persone esprimono quando sono alla ricerca di un'occupazione.

La scarsa incidenza dei Centri per l'Impiego sul mondo imprenditoriale, probabilmente segue alla assenza strutturale di un collegamento tra politiche per il lavoro con quelle per lo sviluppo, ovvero quando si attivano le diverse iniziative in termini di programmi, progetti territoriali, progetti d'impresa e risorse pubbliche per lo sviluppo, si dovrebbe in parallelo lavorare sullo sviluppo delle risorse umane: in definitiva affiancando alle risorse per lo sviluppo le politiche del lavoro ulteriori risorse per servizi che ottimizzino l'occupabilità delle persone.

La riforma Fornero nel 2012 ha previsto l'introduzione di livelli essenziali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale anche per i servizi pubblici per l'impiego

sul presupposto che essi comprendono una serie di attività, messe in campo da vari attori pubblici o privati, finanziate con risorse pubbliche, con lo scopo di orientare, formare, accompagnare o collocare i soggetti alla ricerca di un nuovo lavoro.

Tali attività sono state ricondotte nel nucleo essenziale del diritto al lavoro riconosciuto dall'art. 4 della Carta costituzionale sul presupposto che esiste un interesse pubblico alla messa in opera di una rete efficiente di servizi per il miglioramento dell'occupabilità dei disoccupati e per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Successivamente a tale riforma, ad oggi non ancora attivata, si affiancano gli interventi normativi di cui sono destinatari le Province e che vanno dalla riduzione di fondi statali alla abolizione degli organi provinciali, sostituiti in alcuni casi dalle Aree metropolitane; oltre, naturalmente, al *Jobs Act* che propone la costituzione di un'Agenzia nazionale per il lavoro

In particolare, il *Job Acts* prevede di rafforzare il sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e la valutazione delle politiche e dei servizi, per valorizzare l'analisi territoriali tramite le mappe di densità, volte al duplice scopo di: realizzare sul territorio un miglior orientamento professionale nei confronti degli studenti delle scuole superiori; e una più incisiva azione di marketing nei confronti delle aziende più attive in termini di collocamento da parte dei Centri per l'impiego.

In particolare per il collocamento mirato, sono presenti novità relativamente all'utilizzo degli strumenti tecnologici per la gestione dei servizi e per la condivisione delle informazioni attualmente in capo ai differenti soggetti operanti nel mercato del lavoro: *«l'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro»*.

Attualmente, infatti, le informazioni relative al collocamento "mirato" – ossia all'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare

adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative al fine del loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro – non sono pienamente integrate nei sistemi informativi utilizzati dai servizi per l'impiego. La gestione non solo delle pratiche amministrative riguardanti il collocamento mirato, ma anche delle buone pratiche di inclusione lavorativa – ossia degli inserimenti di lavoratori disabili coerentemente alle loro attitudini e competenze, e di tutte le azioni che sono propedeutiche a tali risultati (analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro) consentirebbe ai lavoratori disabili e ai datori di lavoro obbligati al rispetto delle quote di riserva di assunzione di lavoratori disabili di avere servizi di migliore qualità, e permetterebbe ai centri per l'impiego una gestione più coerente dei servizi;

1.4. Interventi del Difensore civico per garantire il diritto al lavoro e ad una esistenza dignitosa delle persone conseguenti alla sentenza del 4.07.2013 della Corte di Giustizia dell'Unione europea C-312/11 (Commissione europea contro Repubblica italiana) di condanna della Repubblica italiana per non avere imposto a far tempo da Direttiva europea antidiscriminatoria del 2000 a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, soluzioni ragionevoli applicabili a tutte le persone con disabilità, al fine di garantire il concreto accesso al lavoro in condizioni di parità di trattamento.

La Commissione europea, avviando una procedura di infrazione per inadempimento a carico della Repubblica italiana, ha richiesto al Giudice europeo *“di dichiarare che la Repubblica italiana, non imponendo a tutti i datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*.

La persistente violazione della Direttiva 2000/78/CE si è protratta così a lungo che la Corte di Giustizia dell'Unione europea si è vista costretta, con la citata

sentenza, a dichiarare e statuire: *“La Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l’articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*.

Ai sensi dell’art. 1, la Direttiva 2000/78/CE *“mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento”*.

Si intende per principio di parità di trattamento, ai sensi dell’art. 2, l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all’articolo 1; in particolare (comma 2): *“a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all’articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:*

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all’articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi”.

La Direttiva 2000/78/CE, ai sensi dell'art. 3, si applica: *“a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:*

.....c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione”

Infine, ai sensi dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE: *“Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende 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”*: misure non solo doverose, dunque, ma sussistenti nel nostro Paese e tuttavia non correttamente gestite secondo la Commissione europea e, come sentenziato dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Premessa delle indagini e degli interventi istituzionali del Difensore civico a sostegno delle persone con disabilità e del loro diritto al lavoro e ad un'esistenza dignitosa

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità costituisce un impegno importante nell'ambito delle politiche di inclusione attiva e, in misura maggiore, in periodi di crisi economica in cui si riducono drasticamente le risorse economiche a disposizione degli interventi a sostegno delle persone più lontane dal mercato del lavoro e cresce ulteriormente la disperazione anche economica di quelle persone e dei loro familiari.

La situazione occupazionale delle persone disabili dimostra come inserirsi nel mondo del lavoro, soprattutto in contesti privati, sia assai difficile e complesso e anzi alla luce della pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione europea quasi sempre

illusorio se non impossibile, pur a fronte di apparenti misure legislative, agevolative che evidentemente sono inefficaci.

Da ciò il dovere istituzionale di interrogarsi sull'efficacia delle politiche di sostegno attivate e delle azioni pubbliche e amministrative intraprese per combattere la discriminazione e favorire l'inclusione e l'integrazione delle persone disabili secondo il principio di *mainstreaming* di derivazione comunitaria, che assegna alle autorità pubbliche il compito, prima di procedere all'assunzione di una data misura, di valutare l'eventuale effetto discriminatorio che essa possa determinare, mirando così ad evitare conseguenze negative e a migliorare la qualità e l'incisività delle proprie azioni.

Il Difensore civico, al quale competono funzioni di garanzia della regolarità e correttezza, del buon andamento e dell'imparzialità delle Amministrazioni, in ossequio al principio fissato dall'art. 97 della Costituzione, in tale ambito assolve anche al compito di tutelare diritti fondamentali delle persone (art. 16 Legge 15.05.1997, n. 127 in relazione all'art. 90 dello Statuto della Regione Piemonte e alla legge regionale 9.12.1981, n. 50 e s.m.i.)- Cfr. Corte Cost. 3.12.2010, n. 326- ed in particolare i diritti delle persone con disabilità, anche secondo l'art. 36 della L. 5.0.2.1992 n. 104 che attribuisce al Difensore civico la costituzione di parte civile nel processo penale *"per i reati di cui all'articolo 527 del codice penale, i delitti non colposi di cui ai titoli XII e XIII del libro II del codice penale, nonché i reati di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 75, quando commessi in danno di persona portatrice di minorazione fisica, psichica o sensoriale"*.

In particolare, il Difensore civico interviene per stimolare e sollecitare, da parte delle Amministrazioni, condotte rivolte ad una "buona amministrazione" e comportamenti atti a rimuovere situazioni che possano costituire ostacoli o limiti al pieno ed incondizionato esercizio dei diritti di cui sono titolari le persone, *maxime* di diritti fondamentali come quello al lavoro e all'esistenza dignitosa tutelati in via generale e dalla Carta costituzionale e dalla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) e, per quanto concerne le persone con disabilità, in particolare, dalla Convenzione delle Nazioni Unite approvata a nome della Comunità europea dalla

Decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26.11.2009 (Convenzione dell'ONU), dalla Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia con il D.Lgs 9.07.2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) che tuttavia non contiene, come sentenziato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, le misure di applicazione della stessa e, in particolare, quelle relative all'art. 5 della stessa Direttiva (per cui *"è necessario che gli Stati membri non si limitino a disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno essendo loro compito imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione"*).

Come si ricava dalla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea *per soluzioni ragionevoli*" deve intendersi *"l'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano, come in Italia, la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori"* dovendosi intendere la nozione di "handicap" nel senso specificato nella sentenza 11.04.2013 della stessa Corte (HK Danmark-C-335/11 e C-337/11) nel senso che si riferisce *"ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, passano a ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori"*.

Nemmeno la legge 104/1992, come sentenziato dalla Corte di Giustizia, ha consentito di realizzare misure che consentano di favorire il pieno inserimento nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, nonché la tutela del loro impiego per le persone con disabilità, in quanto si è limitata ad attribuire alle Regioni generica competenza *"a regolamentare le agevolazioni ai singoli disabili per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome, nonché incentivi, agevolazioni e contributi accordati ai datori di lavoro...."* ma *"da tale legge quadro non risulta che essa garantisce che tutti i datori di lavoro siano tenuti ad adottare*

provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore dei disabili, come esige l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE".

E anche la legge 8.11.1991, n. 381 ("Disciplina delle cooperative sociali"), contenente norme relative alle cooperative sociali i cui dipendenti devono essere almeno per il 30% persone svantaggiate, a chiusura del cerchio che ha portato alla condanna della Repubblica italiana, "*non contiene neanche essa*", (così come la legge 68/1999 che ha lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili e non è volta a disciplinare quanto richiesto dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE) "*disposizioni che impongono a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete*".

In definitiva, tutta la legislazione italiana anche se valutata nel suo complesso "*non impone alcunché ai datori di lavoro in termini di efficacia e effettività, in funzione delle esigenze concrete delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, al fine di consentire a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione*".

Nell'esercizio della sua funzione, il Difensore civico considera l'assoluta rilevanza della situazione lavorativa delle persone con disabilità, peraltro nel corso di questi anni oggetto di numerose richieste di intervento da parte di Associazioni e cittadini, per il pieno rispetto dei diritti, in quanto costituzionalmente garantiti ed essenziali al lavoro e, più in generale, alla dignità delle persone che richiedono, necessariamente, concretizzazione e attuazione attraverso "*il concorso di tutte le autorità pubbliche interessate, ciascuna nell'ambito della propria competenza legislativa ed amministrativa*" (Corte Costituzionale 4.07.2010, n. 251).

In buona sostanza, si tratta di garantire alle persone con disabilità il diritto alla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro che si estrinseca secondo la Corte di Giustizia dell'Unione europea nell'obbligo di approntare soluzioni ragionevoli da parte del datore di lavoro, e quindi contribuire ad impedire discriminazioni, dirette e/o indirette; assicurando in definitiva ad ogni persona con disabilità le condizioni necessarie a condurre una vita dignitosa di cui

autonomia e benessere costituiscono condizioni imprescindibili e vantaggio per l'intera Comunità, tanto in termini di adempimento di obblighi etico-giuridici che in termini economici, fiscali, e di minori oneri di tipo assistenziale.

- Intervento del Difensore civico nei confronti dell'Autorità di regolazione dei Trasporti con riferimento alla normativa sul collocamento mirato.

Lettera del 20.02.2014 prot.n. 291

All'Autorità di regolazione dei trasporti
Via Nizza 230
10126 TORINO

E. p.c. Al Ministro *pro tempore*
del Lavoro e delle Politiche sociali
c.a. Prof. Enrico Giovannini
Via Vittorio Veneto, 56
00187 ROMA

Alla Direzione Lavoro e
Formazione professionale della
Regione Piemonte
c.a. dr.ssa Paola Casagrande

Oggetto: Diritto al lavoro e ad un'esistenza dignitosa delle persone con disabilità:
reclutamento del personale di ruolo presso l'Autorità di Regolazione dei
Trasporti (rt. 37 del D.L. 6.12.2011 n. 201 conv. in Legge 22.12.2011, n. 214
(Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti
pubblici) così come modificato da L. 24 marzo 2012, n. 27

Il nostro Ufficio è prima d'ora intervenuto più volte a tutela dei diritti fondamentali delle persone con disabilità, in particolare con riguardo agli obblighi di legge per garantire il concreto accesso al lavoro attraverso il sistema del collocamento mirato e,

da ultimo, ha richiamato l'obbligo di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di tutelare quelle persone, garantendo soluzioni ragionevoli e pari condizioni di trattamento, così come sancito con sentenza 4.07.2013 della Corte di Giustizia dell'Unione europea C-312/11 (Commissione europea contro Repubblica italiana) che ha sanzionato la Repubblica italiana poiché " non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" in conseguenza dell' inattuazione, ad oggi perdurante, della direttiva 2000/78/CE del 27.11.2000, che ha censurato in toto tutto il sistema normativo italiano in quanto insufficiente.

In proposito riteniamo opportuno allegare a questa nota copia dell'intervento di cui alla nota 10.07.2013 prot.n. 1141 la cui istruttoria è ancora in corso.

Con riguardo all'oggetto, il nostro Ufficio ha preso atto che codesta Autorità ha avviato processi di selezione finalizzati al reclutamento del personale ai sensi dell'art. 37 comma 6, lett. b-bis) della legge istitutiva.

Deriva da quanto sopra il dovere istituzionale del Difensore civico di intervenire allo scopo di richiamare gli obblighi di legge in capo a codesta Autorità finalizzati all'obbligatoria assunzione, previo ogni occorrendo percorso formativo di persone con disabilità in osservanza delle quote di riserva di legge che debbono essere senz'altro tenute in conto in ogni fase del reclutamento ivi compresa la selezione riferita a personale dipendente da pubbliche amministrazioni e comunque con riguardo alla totalità della pianta organica.

Tanto premesso confidiamo senz'altro, a fronte delle sollecitazioni che il nostro Ufficio riceve dalle persone interessate, in un pronto riscontro che confermi i modi e i termini del corretto rispetto della normativa posta a protezione di inviolabili diritti fondamentali.

Ai fini di ogni opportuna informazione e di ogni possibile intervento di competenza e per le finalità che precedono la presente nota viene parimenti indirizzata agli uffici preposti a monitoraggio, controllo e vigilanza, restando in attesa di riscontro.

**Allegate le risposte pervenute dalla Provincia di Torino e dall'Autorità
per la regolazione dei trasporti**