

# INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: LE SOLUZIONI BASATE SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE COME SOSTEGNI NECESSARI E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI.

*Employment inclusion of people with disabilities: artificial intelligence-based solutions as essential supports and reasonable accommodations*

**Fabiola Lamberti \***

**Abstract [It]:** Il saggio esplora la possibile correlazione tra disabilità lavorativa e Intelligenza Artificiale nell'intento di verificare se le tecnologie basate sull'applicazione dell'IA possano contribuire a realizzare un ampliamento delle opportunità di lavoro per i soggetti disabili, anche concretizzando i possibili *accomodamenti ragionevoli* come invocati dal quadro regolatorio internazionale e domestico. L'A. si interroga altresì sulla possibilità di includere i costi per l'acquisto di tali nuove tecnologie nel *budget* personale del lavoratore con disabilità finalizzato all'attuazione del suo *progetto di vita individualizzato*, come disciplinato dal d. lgs. 62/2024, indagando le possibili modalità di ripartizione degli oneri conseguenti. In tale duplice prospettiva, senza pretesa di esaustività, vengono affrontate le peculiari criticità regolative e applicative per l'inclusione lavorativa dei disabili eventualmente supportata da strumenti e tecnologie basate sull'IA e le implicazioni giuslavoristiche derivanti da un possibile ampliamento del perimetro applicativo della l. 68/1999 e della nozione di *accomodamenti ragionevoli*, come ridefinita dall'art. 14 del d.lgs. 62/2024.

**Abstract [En]:** *This essay explores the potential nexus between work disability and Artificial Intelligence, with the aim of ascertaining whether AI-driven technologies can contribute to an expansion of employment opportunities for individuals with disabilities, including the realization of reasonable accommodations as mandated by the international and domestic regulatory framework. The Author further investigates the feasibility of incorporating the costs associated with the acquisition of these technologies into the personal budget of workers with disabilities, a budget intended for the implementation of their individualized life project as governed by Legislative Decree 62/2024, while also examining potential modalities for the apportionment of the consequent financial burdens. From this dual perspective, and without claiming exhaustiveness, the study addresses the specific regulatory and applicative challenges concerning the work inclusion of individuals with disabilities supported by AI-based tools and technologies, as well as the labour law implications arising from a potential broadening of the scope of Law 68/1999 and the concept of reasonable accommodations as redefined by Article 14 of Legislative Decree 62/2024.*

**Parole chiave:** Intelligenza artificiale, lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, progetto di vita individualizzato, budget di progetto.

**Keywords:** Artificial Intelligence (AI), disabled worker, reasonable accommodations, individualized life project, project budget.

**SOMMARIO:** Premessa - **1.** Il *framework* internazionale del principio di tutela dei lavoratori con disabilità: dall'approccio medico-clinico a quello bio-psico-sociale - **2.** L'apparato normativo italiano come sintesi regolatoria tra l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e l'art. 41 Cost. - **3.** Le implicazioni giuslavoristiche del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62: l'ambito di applicazione, il *progetto di vita individualizzato* e i *sostegni necessari* - **4.** Le implicazioni giuslavoristiche del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62 (segue): la (nuova) nozione di *accomodamenti ragionevoli*, l'obbligo di adozione e il *test* di proporzionalità - **5.** La possibile correlazione tra gli *accomodamenti ragionevoli*, i *sostegni necessari*, il *budget di progetto* e le soluzioni basate sull'IA per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità - **6.** Questioni assiologiche: vulnerabilità delle persone con disabilità, tutela della *privacy* e *bias* algoritmici - **7.** Questioni regolative: approccio *risk based*, obblighi di trasparenza e pratiche vietate - **8.** L'integrazione delle soluzioni IA nel *progetto di vita individualizzato* e negli *accomodamenti ragionevoli* come nuova frontiera dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

### Premessa

In un contesto globale sempre più caratterizzato da complessità sociale, culturale ed economica la *diversità*, intesa nella sua accezione più ampia<sup>1</sup>, si pone come valore intrinseco della collettività e si configura come un principio cardine che informa l'ordinamento giuridico, orientando l'interpretazione e l'applicazione delle norme verso la promozione di un'uguaglianza sostanziale che tenga conto delle specificità individuali, in un quadro di rispetto e valorizzazione delle molteplici espressioni dell'identità umana<sup>2</sup>.

I consolidati insegnamenti della Corte Costituzionale sul valore della *diversità* hanno indirizzato verso una definizione dinamica e sostanziale del principio di uguaglianza<sup>3</sup> e, soprattutto nell'interpretazione del secondo comma dell'articolo 3, hanno sancito che l'uguaglianza non va intesa come uniformità ma, piuttosto, come pari dignità e pari

<sup>1</sup> \* Ricercatrice di Diritto del Lavoro, Università degli Studi Roma Tre

Intesa cioè come compresenza di individui o gruppi che si distinguono per una pluralità di caratteristiche identitarie, siano esse intrinseche alla persona o legate alla sua appartenenza a specifici gruppi sociali, culturali, etnici, religiosi, di genere, di orientamento sessuale, di abilità fisiche e mentali, di età, o di condizione socio-economica. Cfr. *ex multis*, in una prospettiva giurisdizionale, G. D'AMICO, *L'attuazione del principio di eguaglianza tra legislazione e giurisdizione*, in *Quest. giust.*, 2020, 1, 33.

<sup>2</sup> Nel diritto sovranazionale la *diversità* è riconosciuta come valore fondamentale ed elemento costitutivo della società pluralista: cfr. la Dichiarazione Universale dell'UNESCO del 2001 sulla Diversità Culturale che la definisce come una delle fonti di sviluppo, innovazione e creatività, necessaria per l'umanità quanto la biodiversità per la natura (cfr. art. 1).

<sup>3</sup> *Ex multis* cfr. Corte cost. 26 marzo 1993 n. 109 che definisce le «azioni positive» come «il più potente strumento a disposizione del legislatore, che, nel rispetto della libertà e dell'autonomia dei singoli individui, tende a innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persone socialmente svantaggiate [...] al fine di assicurare alle categorie medesime uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico». Trattandosi di misure dirette a trasformare una situazione di disparità in una connotata da una sostanziale parità di opportunità, le «azioni positive» comportano l'adozione di azioni differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento, stabilito nell'art. 3, co.1, Cost.

opportunità nel rispetto delle differenze individuali e collettive, con il limite del divieto di discriminazioni e con l'impegno della Repubblica a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della persona in ogni ambito sociale, ivi incluso quello lavorativo.

Tuttavia, il mero riconoscimento delle diversità non si traduce automaticamente in inclusione<sup>4</sup>.

In una prospettiva giuslavoristica l'inclusione richiede un approccio proattivo e strutturato, da parte delle istituzioni e delle organizzazioni, funzionale a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo venga valorizzato e messo in condizione di partecipare e di contribuire, con il proprio potenziale, alle strategie, alle politiche e ai processi aziendali<sup>5</sup>.

Si tratta di principi pressoché consolidati che vengono però nuovamente sollecitati dalle recenti innovazioni tecnologiche e sfidano l'interprete a ri-definire i perimetri applicativi delle azioni tradizionalmente adottate per l'emancipazione delle persone con disabilità e per una loro effettiva partecipazione al mercato del lavoro come ora ri-modulato dall'impiego dell'intelligenza artificiale.

È questo lo scopo del presente contributo che, inserendosi nel solco dell'interpretazione consolidata in tema di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e degli arresti giurisprudenziali in tema di accomodamenti ragionevoli, vuole indagare se si possa parlare di un ampliamento degli *accomodamenti ragionevoli*<sup>6</sup> oggi adottabili, anche in considerazione del fatto che la recente riforma sulla disabilità, d. lgs. 3 maggio 2024 n. 62, ha previsto un'innovativa *valutazione di base multidimensionale* e un inedito *progetto di vita* per le persone con disabilità, che includono inequivocabilmente nel loro perimetro applicativo anche i contesti lavorativi. L'indagine pertanto non riguarda gli accomodamenti ragionevoli in sé, bensì la connessione strutturale tra le prospettive di inclusione lavorativa dei disabili e le nuove frontiere tecnologiche derivanti dall'IA.

A tal fine, si rende necessario procedere a un preliminare inquadramento delle principali coordinate definitorie e concettuali della disabilità nei contesti lavorativi e, successivamente, indagare il ruolo, le potenzialità e le criticità dell'intelligenza artificiale applicata agli strumenti di lavoro. Solo mediante una disamina integrata tra gli obblighi datoriali in tema

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sulla correlazione tra risorse umane e intelligenza artificiale in una prospettiva di corretta gestione ed effettiva inclusione v. S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, 3, pp. 573-614.

<sup>6</sup> 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 unionale v. *amplius* § 4 e l'accurata 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.

di disabilità e le potenzialità trasformative delle soluzioni basate sull'intelligenza artificiale sarà possibile formulare considerazioni appropriate circa l'impatto dell'IA sulla inclusione lavorativa delle persone con disabilità e, segnatamente, sul possibile ampliamento degli accomodamenti ragionevoli adottabili.

### **1. Il *framework* internazionale del principio di tutela dei lavoratori con disabilità: dall'approccio medico-clinico a quello bio-psico-sociale.**

Il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>7</sup>, come noto, trova il suo fondamento in un complesso reticolato di fonti eteronome, espressione di un'attenzione alle tematiche sociali da sempre presente nel panorama internazionale, da ultimo richiamato nell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile che si propone di garantire entro il 2030 «un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità», attraverso le azioni specificate negli obiettivi n. 8 *Lavoro dignitoso e crescita economica*<sup>8</sup> e n. 10 *Ridurre le disuguaglianze*<sup>9</sup>.

Si può pacificamente ritenere che, nel quadro internazionale, il primo documento rilevante sul tema sia costituito dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 159 del 1° giugno 1983<sup>10</sup> a cui si collega la successiva Raccomandazione n. 168 dello stesso anno<sup>11</sup> che individua, come vedremo meglio nel prosieguo, le misure da adottarsi per sostenere efficacemente il lavoro delle persone con disabilità. La Convenzione, nell'intento espressamente definito di «promuovere le possibilità d'impiego delle persone disabili sul mercato libero del lavoro», all'art. 2 prevede che ciascuno Stato membro debba «formulare, realizzare e rivedere periodicamente una politica nazionale relativa al reinserimento professionale e all'occupazione delle persone disabili» con lo scopo, ai sensi dell'art. 3, di garantire che «misure adeguate di reinserimento professionale siano accessibili a tutte le categorie di persone disabili»<sup>12</sup>.

La successiva Raccomandazione OIL n. 168/1983 specifica che misure di «adattamento ragionevole» possono incidere su postazione di lavoro, strumenti, macchinari ed organizzazione prefigurando così un adattamento del posto di lavoro inteso in senso ampio ed evolutivo.

<sup>7</sup> Persona che, ai sensi delle precisazioni terminologiche contenute nell'art. 4 d. lgs. 62/2024, non può più essere definita semplicemente "disabile".

<sup>8</sup> Cfr. segnatamente il *goal* 8.5 «Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore».

<sup>9</sup> Cfr. segnatamente il *goal* 10.2 «Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro».

<sup>10</sup> C159 *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*, 1983, che a sua volta tiene conto delle norme internazionali già esistenti contenute nella Raccomandazione relativa all'abilitazione e al reinserimento professionale (degli invalidi) del 1955 e nella Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane del 1975.

<sup>11</sup> R168 *Recommendation concerning vocational rehabilitation and employment (disabled persons)*, 1983, che integra e aggiorna la Raccomandazione del 1955.

<sup>12</sup> Le politiche di inclusione lavorativa devono essere, a norma dell'art. 4 della Convenzione, rispettose del principio dell'uguaglianza delle opportunità per i lavoratori disabili e dei lavoratori in generale, nonché del principio dell'uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici disabili.

Anche nel quadro euro-unitario, con la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, recepita in Italia con il d. lgs. 9 luglio 2003 n. 216, viene stabilito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro nell'Unione europea, indipendentemente dalla religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale<sup>13</sup>. La direttiva ha lo scopo di garantire che le persone non siano oggetto di discriminazioni e possano godere della parità di trattamento sul luogo di lavoro senza patire alcuna discriminazione diretta - intesa come differenza di trattamento basata su una caratteristica precisa - o indiretta - qualificata come disposizione, criterio o pratica apparentemente neutra ma suscettibile di produrre un effetto sfavorevole per una o più persone determinate appartenenti a categorie svantaggiate rispetto alle altre<sup>14</sup>.

Nella declinazione specifica della disabilità, la Direttiva 2000/78/CE abilita datori di lavoro e organizzazioni ad adottare *misure adeguate*, sotto forma di obbligo positivo, per ovviare alle situazioni che possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone portatrici di handicap<sup>15</sup>.

L'*adeguatezza* è definita in funzione delle specifiche esigenze nelle situazioni concrete: le misure da adottarsi 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<sup>16</sup>.

La partecipazione paritaria al mercato del lavoro delle persone con disabilità è diventata poi una priorità della Strategia della Commissione per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030<sup>17</sup>, adottata insieme al Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali<sup>18</sup>. In tale quadro internazionale, e nel più ampio contesto della tutela e della promozione dei diritti della persona, si è innestata la Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità<sup>19</sup> (CRPD) del 13 dicembre 2006 che nel confermare i principi fondamentali in

<sup>13</sup> Cfr. artt. 21 e 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

<sup>14</sup> Cfr. art. 2 lettera 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».

<sup>15</sup> Cfr. art. 2 lettera 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».

<sup>16</sup> Cfr. art. 5 Soluzioni ragionevoli per i disabili, come descritte nella nota n. 7. Sul tema degli adattamenti ragionevoli v. *amplius* § 4.

<sup>17</sup> Cfr. Commissione Europea, Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

<sup>18</sup> Cfr. Commissione Europea, Pacchetto per l'occupazione delle persone con disabilità per migliorare i risultati del mercato del lavoro per le persone con disabilità.

<sup>19</sup> *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, l'art. 27 impegna gli Stati parte a garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro delle persone con disabilità, anche attraverso appropriate misure legislative, al fine - tra l'altro - di vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la

relazione ai diritti di pari opportunità e di non discriminazione<sup>20</sup>, ha introdotto - per quanto qui ci occupa - un innovativo riferimento alla promozione della disponibilità e dell'uso di *nuove tecnologie*, incluse quelle dell'informazione e della comunicazione, prefigurando uno sviluppo progressivo degli strumenti abilitanti<sup>21</sup>. La Convenzione, infatti, sposa un percorso *iterativo* degli *adattamenti ragionevoli* nella consapevolezza che, come si legge nel Preambolo (lett. e) «la disabilità è un concetto in evoluzione e (...) è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri». Per l'art. 1, comma 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»<sup>22</sup>.

In generale, come già rilevato, la Convenzione non riconosce *nuovi* diritti alle persone con disabilità<sup>23</sup>, ma si limita ad assicurare che esse possano godere, in condizioni di parità, di tutti i diritti riconosciuti agli altri cittadini<sup>24</sup>. Si tratta dunque di un elemento relazionale, che tocca tutti gli ambiti della vita pubblica e privata e che esige l'abbandono dell'approccio esclusivamente *medico-clinico*<sup>25</sup> in favore di un approccio *bio-psico-sociale* all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>26</sup>.

La valorizzazione dell'elemento relazionale e della connotazione sociale della disabilità ha consentito dunque il passaggio, sotto un profilo regolatorio, da una concezione passiva e meramente anti-discriminatoria<sup>27</sup> ad una prospettiva attiva nella quale la partecipazione alla

---

continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro; proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli; garantire che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali su base di uguaglianza con gli altri; promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro; garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

<sup>20</sup> E. ALES, *Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettiva giuslavoristica*, in *Giornale dir. lav. e rel. ind.*, 2015, 147, p. 470.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> Molto puntuale la ricostruzione di R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, p. 885.

<sup>24</sup> L. DE CAMPOS VELHO MARTEL, *Reasonable accommodation: The new concept from an inclusive constitutional perspective*, in *International Journal on Human Rights*, 8, 14, 2011, p. 106.

<sup>25</sup> Invece preferito nei primi approcci alla materia. Cfr. la stessa Convenzione OIL n. 168/1983 secondo cui a fronte di un riconoscimento formale e clinico della menomazione si correlava la difficoltà di ingresso o permanenza nel mercato del lavoro.

<sup>26</sup> Così ancora R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, op.cit., p. 892.

<sup>27</sup> Sul recente dibattito in tema di «comporto» personalizzato v. 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; 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. In giurisprudenza

società dei soggetti con disabilità implica la rimozione degli ostacoli e l'adozione di azioni positive che consentano, in una prospettiva di uguaglianza sostanziale, di *abilitare* al pieno godimento dei diritti sociali e civili, inclusi quelli afferenti al lavoro.

La modalità idonea per concretizzare questa correlazione tra diritti sociali, principio di uguaglianza e disabilità è pacificamente individuata nell'*accomodamento* personalizzato che, proprio per il profilo iterativo di cui si diceva, non può essere un elemento statico ed omogeneo ma, appunto, deve *adattarsi* nel tempo per consentire il pieno compimento della dignità umana del soggetto disabile<sup>28</sup>.

## 2. L'apparato normativo italiano come sintesi regolatoria tra l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e l'art. 41 Cost.

Il quadro regolatorio nazionale in materia di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, allineandosi progressivamente al panorama internazionale, si è sviluppato lungo un percorso normativo e giurisprudenziale caratterizzatosi per il tentativo di ricercare un temperamento tra il principio di uguaglianza sostanziale - ed il suo corollario di rimozione degli ostacoli che si frappongono alla piena realizzazione della personalità dell'individuo con disabilità - e l'ulteriore principio, di pari rango costituzionale, della libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 Cost.

L'evoluzione della normativa nazionale sul tema si snoda, infatti, attraverso diverse fasi, ciascuna caratterizzata da una specifica filosofia e da un peculiare approccio agli obblighi imposti ai datori di lavoro per favorire l'inclusione lavorativa dei soggetti con disabilità.

Volendo qui individuare sinteticamente le coordinate principali di tale percorso evolutivo, utili per lo sviluppo delle successive argomentazioni, si può ritenere che, inizialmente, con legge 2 aprile 1968, n. 482<sup>29</sup>, si è assistito a un primo tentativo di regolamentare l'inserimento lavorativo attraverso un sistema di collocamento obbligatorio, concepito prevalentemente con una logica assistenzialistica e risarcitoria<sup>30</sup>. L'impianto normativo era ancora caratterizzato da una visione "categoriale" della disabilità e da un meccanismo di collocamento rigido e poco orientato alle specifiche capacità e aspirazioni individuali; le sanzioni per l'inadempimento risultavano poi piuttosto limitate e l'approccio generale tendeva a focalizzarsi sull'adempimento formale dell'obbligo piuttosto che su una reale integrazione dell'individuo nel tessuto aziendale.

---

*ex multis* Cass. 7 gennaio 2025 n. 170.

<sup>28</sup> 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](http://aidlass.it).

<sup>29</sup> Recante "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private".

<sup>30</sup> 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.

Con la legge 12 marzo 1999, n. 68<sup>31</sup> si è segnato un cambio di paradigma e si è superata la logica del mero obbligo numerico per abbracciare una visione più dinamica e orientata all'inclusione attiva. La legge del 1999 ha posto al centro la persona con disabilità e il suo diritto inalienabile al lavoro, promuovendo un inserimento mirato<sup>32</sup>, sostenuto attraverso servizi di supporto e una valutazione personalizzata delle capacità lavorative. La legge del 1999 ha introdotto anche la possibilità di stipulare convenzioni tra datori di lavoro e servizi per l'impiego per programmare le assunzioni, prevedendo incentivi economici per favorire l'occupazione. Parallelamente, si è rafforzato il sistema sanzionatorio, con l'introduzione di sanzioni amministrative più incisive<sup>33</sup>. Il concetto cardine diventa quindi quello del "collocamento mirato" inteso, come processo finalizzato a intersecare le competenze e le capacità lavorative delle persone con disabilità con le esigenze specifiche dei contesti professionali<sup>34</sup> e a tutelare anche i lavoratori divenuti disabili successivamente all'assunzione (cfr. art. 1, co. 7) attraverso la conservazione del posto di lavoro e la limitazione del licenziamento per giustificato motivo (art. 4, co. 4). Da una prospettiva giuslavoristica, questa evoluzione normativa riflette un progressivo passaggio da una idea di "obbligo" ad una nuova concezione di "diritto" e "opportunità" con un inserimento lavorativo al contempo utile per la persona con disabilità e produttivo per l'azienda<sup>35</sup>.

In tale contesto assume rilievo sempre più significativo l'analisi puntuale dei posti di lavoro e l'adozione di «soluzioni ragionevoli» che, alla stregua degli insegnamenti europei, rappresentano un preciso obbligo per i datori di lavoro chiamati ad adottare modifiche organizzative e introdurre attrezzature specifiche o orari flessibili per garantire l'effettiva partecipazione al lavoro dei soggetti con disabilità<sup>36</sup>. Si tratta nel complesso di «soluzioni

<sup>31</sup> 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)*, 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.; 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.

<sup>32</sup> 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.; D. GAROFALO, voce *Disabili (Lavoro dei)*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, IV ed., agg., Utet, Torino, 2009.

<sup>33</sup> A. AVIO, *I lavoratori disabili tra vecchie e nuove discipline*, in M. V. BALLESTRERO-G. G. BALANDI (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra uguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, 2005.

<sup>34</sup> Sui riverberi del collocamento obbligatorio v. *ex multis* 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.

<sup>35</sup> Ad essa hanno fatto seguito, 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.

<sup>36</sup> La Corte di Giustizia europea, nella causa C-312/11, *Commissione Europea c. Repubblica Italiana* (2/2013) decisa con sentenza pubblicata il 4 luglio 2013, in seguito alla procedura d'infrazione per incompleto o inadeguato recepimento della Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, ha sancito che 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 (era) venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e

ragionevoli» che, in conformità dell'articolo 2, co. 4, della Convenzione ONU riguardano «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongono 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 UE<sup>37</sup>.

Dalla ricognizione sin qui operata emerge un quadro complesso, frutto di successive stratificazioni normative<sup>38</sup>, sovente non coordinate tra loro, che hanno spesso sollecitato la funzione nomofilattica della giurisprudenza di legittimità.

In tale scenario la Suprema Corte ha tracciato le coordinate ermeneutiche che qui rilevano<sup>39</sup> sancendo che, considerato il vasto raggio degli accomodamenti ipotizzabili, un limite espresso all'adozione di essi è rinvenibile nella definizione della Convenzione ONU del 2006 laddove si specifica che tale accomodamento non deve imporre «un onere sproporzionato o eccessivo» come confermato dall'art. 5 della direttiva, il cui 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»<sup>40</sup>.

Ma, ancor di più, assume rilievo, ai nostri fini, l'indicazione della Suprema Corte secondo cui nello stimare le capacità di una persona con disabilità fisica, si devono considerare le possibilità offerte dai dispositivi tecnologici posto che «la valutazione della capacità di un soggetto, in presenza di disabilità fisica, deve essere condotta con un approccio che tenga conto delle potenzialità offerte dagli ausili tecnologici e dalla possibilità di superare le barriere comunicative e cognitive attraverso l'uso di tali strumenti»<sup>41</sup>.

---

completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78.

<sup>37</sup> 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 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).

<sup>38</sup> In seguito a condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia per inadempimento alla citata direttiva (sentenza 4 luglio 2013, C-312/2011), il d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (art. 9, comma 4-ter), conv. con modif. dalla l. 9 agosto 2013 n. 99, ha inserito nel testo del d.lgs. n. 216/2003 all'art. 3 un comma 3-bis del seguente tenore: «al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della l. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente».

<sup>39</sup> 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.

<sup>40</sup> V. *amplius* § 4.

<sup>41</sup> Recentemente sul tema cfr. Cass. 12 marzo 2025 n.6584.

### 3. Le implicazioni giuslavoristiche del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62: l'ambito di applicazione, il progetto di vita individualizzato e i sostegni necessari.

Il più recente punto di approdo di tale percorso regolatorio è rappresentato dal decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, recante «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato»<sup>42</sup> che, in attuazione della delega conferita dalla legge 22 dicembre 2021, n. 227<sup>43</sup>, ha ridefinito i concetti di «disabilità» e di «accomodamenti ragionevoli», in conformità ai principi sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, con lo scopo di assicurare alla persona il riconoscimento della propria condizione di disabilità rimuovendo gli ostacoli e attivando i sostegni utili al pieno esercizio delle libertà e dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita<sup>44</sup>.

In una prospettiva diacronica, il decreto implementa una riorganizzazione della materia, attraverso l'armonizzazione delle normative pregresse e l'introduzione di inediti protocolli operativi<sup>45</sup>. Ai fini di un corretto inquadramento della nuova disciplina, propedeutico allo sviluppo del ragionamento che si intende condurre, basti qui dire che il provvedimento ha introdotto una nuova procedura di *valutazione di base* della disabilità, improntata a criteri bio-psico-sociali, superando l'impostazione meramente medico-clinica del 1968 ed evolvendo dall'impostazione di tipo relazionale del 1999. Tale valutazione è ora finalizzata non solo all'accertamento della condizione di disabilità ma anche all'individuazione dei *sostegni* specificatamente necessari al superamento delle barriere che limitano i diritti della persona con disabilità, in considerazione delle specifiche menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali di cui la stessa soffre.

Il provvedimento introduce una nuova definizione di "disabilità" aggiornando la definizione di *persona con disabilità* e qualificando come tale, ai sensi dell'art. 3, che introduce modifiche espresse al corrispondente art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 «chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base»<sup>46</sup>. 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

<sup>42</sup> Che ha attuato la riforma PNRR in materia di disabilità prevista dalla Missione 5 «Inclusione e Coesione», Componente 2 «Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore».

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> Su cui v. gli studi di C. SPINELLI, *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: quadro regolativo e modelli organizzativi*, in *Dir. e società*, 2024, 1-2, p. 335 ss.; 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.; più recente la ricostruzione di D. TARDIVO, *L'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti*, Torino, Giappichelli, 2024.

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> Cfr. art. 3, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 62/2024 che apporta modifiche all'art. 3 l. n. 104/1992.

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* ovvero un procedimento volto al riconoscimento della condizione di disabilità<sup>47</sup> che si attiva su richiesta dell'interessato<sup>48</sup>, con la trasmissione in via telematica all'Inps del certificato medico introduttivo<sup>49</sup>. 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.

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 esplicitando 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*»<sup>50</sup>.

Nell'ottica relazionale di cui si diceva, il decreto sancisce il diritto delle persone con disabilità ad essere informate che «fermi restando gli interventi, i sostegni e i benefici che direttamente spettano all'interessato a seguito della certificazione della condizione di disabilità, sussiste il diritto ad elaborare ed attivare un *progetto di vita* individuale, personalizzato e partecipato, quale ulteriore strumento di capacitazione»<sup>51</sup>. Il *progetto di vita* della persona con disabilità, a norma dell'art. 2, co. 1, lett. n, rappresenta un progetto - individuale, personalizzato e partecipato - che, partendo dai desideri della persona con disabilità e dalle sue aspettative, è diretto ad individuare, in una visione esistenziale unitaria, i *sostegni*, formali e informali, idonei a consentire alla persona con disabilità di migliorare la qualità della propria vita, di sviluppare le sue potenzialità, di partecipare ai vari contesti di

<sup>47</sup> 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.

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> 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. Il certificato medico può essere rilasciato e trasmesso anche dai medici di medicina generale, dai pediatri di libera scelta, dagli specialisti ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale, dai medici in quiescenza iscritti all'albo, dai liberi professionisti e dai medici in servizio presso strutture private accreditate, come individuati dall'INPS; cfr. art. 8 d.lgs. 62/2024.

<sup>50</sup> La connessione con l'inclusione lavorativa è resa ancora più evidente dal secondo periodo del comma 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».

<sup>51</sup> Cfr. art. 15, co. 1, d. lgs. 62/2024.

vita in condizioni di pari opportunità rispetto agli altri<sup>52</sup>. La correlazione con i *desiderata* della persona con disabilità è attestata dal fatto che la stessa, o chi la rappresenta, può anche allegare all'istanza per la predisposizione del progetto di vita<sup>53</sup> una proposta specifica di progetto di vita<sup>54</sup>.

L'unità di valutazione multidimensionale<sup>55</sup> elabora quindi il *progetto di vita* secondo la volontà della persona con disabilità e nel rispetto dei suoi diritti civili e sociali individuando: i *sostegni*, il *budget* di progetto e gli *accomodamenti ragionevoli* che garantiscono l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali<sup>56</sup>. Il progetto di vita diventa, quindi, lo strumento di "pianificazione" degli interventi e dei supporti necessari alla persona con disabilità<sup>57</sup> atto a consentire la piena esplicazione della sua personalità in ogni ambito sociale, ivi incluso quello lavorativo.

Il fatto che il progetto di vita arrivi ad esplicitare i suoi effetti anche ai contesti lavorativi è un dato inequivoco risultante dalla lettura combinata delle norme 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)<sup>58</sup> e, in modo ancora più pervasivo, *ii*) dall'art. 26 secondo cui «il

<sup>52</sup> Ai sensi dell'art. 23, co. 1, la persona con disabilità o chi la rappresenta, oltre che con le modalità di cui all'articolo 15, commi 2 e 3, può avanzare l'istanza per la predisposizione del progetto di vita in forma libera e in qualsiasi momento. Si consideri, peraltro, che 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.

<sup>53</sup> 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.

<sup>54</sup> La proposta di progetto di vita può essere presentata anche successivamente all'avvio del procedimento (cfr. art. 23, co. 3).

<sup>55</sup> 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.

<sup>56</sup> 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).

<sup>57</sup> Elaborato con la sua attiva partecipazione e con il coinvolgimento dei diversi attori istituzionali e territoriali competenti.

<sup>58</sup> Tra i primi commenti v. M.P. MONACO, *Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62: una lettura giustizialistica*, in *Professionalità studi*, 2024, 3, pp. 3-33; S. NEGRI-E. MASSAGLI, *Il progetto di vita*

progetto individua, tra gli altri, gli obiettivi della persona con disabilità, gli interventi necessari in diverse aree, tra cui il *lavoro*, 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*».

La correlazione tra il nuovo *progetto di vita* della persona con disabilità e l'inequivoca possibilità di fruire di un *budget* per l'attuazione del detto progetto, costituito - ai sensi dell'art. 2, co.1 lett. p - dall'insieme delle risorse umane, professionali, *tecnologiche*, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili può aprire nuovi scenari interpretativi finalizzati a rinvenire proprio nelle nuove tecnologie e nelle soluzioni basate sull'IA inediti strumenti di *capacitazione* delle persone con disabilità, utili a rimuovere i tradizionali ostacoli che si frappongono all'accesso ad occasioni lavorative, rendendo accessibile ciò che prima era inaccessibile secondo un concetto di accessibilità non solo fisica-topografica.

#### **4. Le implicazioni giuslavoristiche del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62 (segue): la (nuova) nozione di accomodamenti ragionevoli, l'obbligo di adozione e il test di proporzionalità.**

A ciò si aggiunga che, con il d.lgs. n. 62/2024, per la prima volta nella legislazione italiana, superando le difficoltà qualificatorie preesistenti, ha trovato ingresso una precisa definizione normativa di «accomodamento ragionevole». La nozione viene definita introducendo - per espressa previsione dell'art. 17, co. 1, d.lgs. n. 62/2024 e proprio con la finalità «di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio» - il nuovo art. 5-bis nella vigente l. n. 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».

L'articolato normativo, facendo propri gli approdi ermeneutici di cui si è dato conto, prescrive altresì 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,

---

*individuale, personalizzato e partecipato: nuove opportunità e persistenti limiti*, in *Professionalità studi*, 2024, 3, p. 69 ss.; con riferimento alla legge delega v. il commento di O. BONARDI, *Luci ed ombre della nuova legge delega sulla disabilità*, in [www.italianequalitynetwork.it](http://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.

senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica» (art. 5-*bis*, co. 12, l. n. 104/1992)

<sup>59</sup>.

Nella lettura unitaria dell'attuale assetto normativo italiano sulla disabilità, poiché il d.lgs. n. 62/2024 è espressamente finalizzato a «garantire, in coerenza con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità [...] l'effettivo e pieno accesso al sistema dei servizi, delle prestazioni, dei supporti, dei benefici» per assicurare alla persona il riconoscimento della propria condizione di disabilità, rimuovere gli ostacoli e attivare i sostegni utili, appare pacifico che le previsioni in esso contenute producano i loro effetti anche ai contesti lavorativi, con ogni obbligazione e onere conseguente. L'*accomodamento* nello specifico contesto lavorativo deve essere quindi idoneo a consentire a un lavoratore con disabilità, in possesso delle qualifiche richieste per una determinata posizione, di neutralizzare in maniera efficace lo svantaggio o la menomazione che lo affligge<sup>60</sup>.

Ciò significa che, una volta individuato lo specifico accomodamento i soggetti obbligati all'adozione dello stesso non potranno rifiutarsi di adempiere, tanto che a norma del novellato art. 5-*bis*, co. 11, l. 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 del 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»<sup>61</sup>.

In sostanza, se si è correttamente interpretata la novella legislativa, una volta che la pubblica amministrazione nel provvedimento finale che conclude il procedimento di accertamento della disabilità (e il successivo accertamento multidimensionale finalizzato

<sup>59</sup> Sulla nozione generale, v. gli studi di 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; 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 *Variet. temi dir. lav.*, 2020, 4, 935 ss.; V. FILÌ, *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.

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> 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. Vedi *amplius* le considerazioni critiche svolte nel § 8.

all'attuazione del *progetto di vita*), abbia individuato un determinato *accomodamento ragionevole*, ne consegue, nei vari ambiti sociali in cui si esplica la vita della persona con disabilità e quindi anche nel contesto lavorativo, l'obbligo di adozione dello stesso. L'obbligo tuttavia, 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 privato<sup>62</sup>, come confermato dal novellato art. 5-bis della l. n. 104/1992.

Nel processo valutativo la *ragionevolezza* costituisce un aspetto essenziale da considerare sia in relazione all'incidenza *economica*, in riferimento all'entità della spesa da affrontare, attraverso un'attenta ponderazione tra la necessità dell'accomodamento, le soluzioni attese e l'impegno economico richiesto, sia - in senso più ampio - in termini di valutazione intrinseca di ragionevolezza sotto un profilo di tipo *organizzativo*<sup>63</sup>. Il concetto di onere, infatti, non va inteso in termini meramente economici o finanziari: il "costo" deve essere valutato alla luce delle risorse complessivamente disponibili, delle dimensioni dell'organizzazione e dell'impatto che la modifica può avere sull'istituzione o sull'impresa che è chiamata ad operare l'accomodamento. Non si può escludere, allora, che anche in presenza di un costo economicamente sostenibile, specifiche circostanze fattuali possano rendere una determinata modifica organizzativa priva di ragionevolezza, tenuto conto, ad esempio, degli interessi di altri lavoratori potenzialmente coinvolti dall'implementazione dell'accomodamento o dei fattori organizzativi ad esso correlati<sup>64</sup>.

Occorrerà quindi soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti di tutte le parti coinvolte: l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente con il suo stato fisico e psichico; l'interesse del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile per l'impresa<sup>65</sup>, l'interesse degli altri lavoratori a non subire alcun pregiudizio correlato alla modifica adottata<sup>66</sup>. All'esito di questo complessivo apprezzamento, potrà dirsi *ragionevole* ogni soluzione praticabile<sup>67</sup> che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in

<sup>62</sup> C. SPINELLI, *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *Diritti lavori mercati*, 2017, 1, p. 39.

<sup>63</sup> 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 *Ambientediritto.it*, 2024, 1, p. 14.

<sup>64</sup> 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.

<sup>65</sup> Cfr. in giurisprudenza *ex multis* 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. 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».

<sup>66</sup> Cfr. 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».

<sup>67</sup> 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.

un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile<sup>68</sup> secondo la «comune valutazione sociale»<sup>69</sup> e non deve imporre al medesimo datore di lavoro modifiche di tale entità da sconvolgere l'assetto organizzativo dell'impresa<sup>70</sup>. In tale prospettiva ad esempio si è pacificamente riconosciuto che, alla luce delle innovazioni tecnologiche e delle nuove modalità di lavoro, anche lo smart working può rappresentare un accomodamento ragionevole<sup>71</sup>.

Ne deriva l'ulteriore obbligo del cd. *test di proporzionalità* all'esito del quale deve sussistere una proporzione adeguata tra i benefici derivanti dall'implementazione dell'accomodamento ragionevole e l'onere, non solo economico, che tale implementazione comporta per il datore di lavoro e per la sua organizzazione nel complesso, nel rispetto dei principi di cui all'art. 41 Cost.

Il disposto dell'art. 17 introduce però tre significative innovazioni rispetto alla disciplina preesistente estendendo l'ambito di applicazione della norma sia *ratione materiae* che *ratione personae* e proceduralizzando la definizione e l'adozione dell'accomodamento ragionevole<sup>72</sup>.

In primo luogo, la portata dell'accomodamento ragionevole trascende il tradizionale dominio del diritto del lavoro, inteso come accesso e fruizione dell'impiego: la nuova formulazione normativa estende la sua applicabilità a tutti i contesti in cui un servizio o una prestazione si configuri come strumentale all'esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali della persona con disabilità<sup>73</sup>, ampliando significativamente il perimetro applicativo della

---

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 comparto differenziato per i disabili.

<sup>68</sup> Con riferimento alla disabilità sopravvenuta e ai principi di solidarietà cfr. Trib. Roma 03 aprile 2022 n. 3042 secondo cui «se nel corso del rapporto di lavoro sopravvenga una inidoneità fisica del lavoratore, per legittimare il recesso il datore di lavoro deve anzitutto tentare di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori e deve inoltre adottare ogni ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, possa contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del lavoratore inabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua sopraggiunta condizione con quello del datore di lavoro a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa, anche attraverso una valutazione comparativa con le posizioni degli altri lavoratori».

<sup>69</sup> 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».

<sup>70</sup> Trib. Firenze 20 marzo 2020 n. 150.

<sup>71</sup> Cfr. Trib. Mantova 5 marzo 2025 n.77 secondo cui «lo *smartworking* può costituire accomodamento ragionevole per il lavoratore disabile, a condizione che sia compatibile con le mansioni e non determini un onere sproporzionato per il datore di lavoro, responsabilizzando quest'ultimo a motivare concretamente eventuali dinieghi e a valutare prioritariamente le esigenze di tutela e inclusione della persona con disabilità», conf. Cass. 10 gennaio 2024 n. 605.

<sup>72</sup> R. ZAMPERINI, *Il decreto disabilità: una prima valutazione alla luce degli standard internazionali di tutela dei diritti umani*, op.cit., 2089.

<sup>73</sup> Si inserisce in questo solco interpretativo anche l'estensione del periodo di comporto quando le assenze del dipendente derivano da malattia collegata alla sua disabilità, sicché i relativi giorni di assenza non possono essere conteggiati ai fini del comporto sul presupposto che la norma contrattuale applicata alla fattispecie del lavoratore con disabilità, trascurando di distinguere tra le assenze dovute a malattia e quelle collegate alla disabilità stessa, comporta una discriminazione indiretta nei confronti del lavoratore; cfr. *ex multis* Trib. Milano

disposizione; in secondo luogo, l'onere di fornire l'accomodamento ragionevole è ora esplicitamente imposto a una platea più vasta di soggetti, quali la Pubblica Amministrazione, i concessionari di pubblici servizi e i soggetti privati; e, da ultimo, la norma riconosce la persona con disabilità come soggetto attivo nel processo di realizzazione dei propri diritti e di individuazione degli accomodamenti da adottare.

Il datore di lavoro, in questo schema innovativo ma incompleto, resta un soggetto passivo essenzialmente tenuto ad adottare l'accomodamento ragionevole identificato - da altri - utile allo scopo e ciò sia che si tratti di prima assunzione, *i.e.* collocamento obbligatorio, che di disabilità sopravvenuta, *i.e.* non solo a seguito di infortunio e malattia professionale, ma anche di infausti accadimenti extralavorativi che arrivino ad incidere sulle capacità professionali residue del lavoratore già in organico al fine del puntuale adempimento dell'obbligo di repêchage.

La novella legislativa, infatti, non prevede che il datore di lavoro possa partecipare al procedimento dell'Unità Valutativa Multidimensionale (UVM) incaricata di elaborare il *progetto di vita* e di individuare gli *adattamenti ragionevoli* specificatamente utili. 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» ma non il datore di lavoro che, nello specifico contesto lavorativo, diventerebbe il destinatario di un obbligo di adozione di un adattamento ragionevole individuato senza la sua collaborazione o, se si vuole, in mancanza di un contraddittorio che, lungi dal porsi come oppositivo, potrebbe rivelarsi utile e funzionale.

#### **5. La possibile correlazione tra gli accomodamenti ragionevoli, i sostegni necessari, il budget di progetto e le soluzioni basate sull'IA per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.**

La correlazione tra il nuovo *modello bio-psico-sociale* della disabilità e l'attuale inequivoca definizione normativa di *accomodamento ragionevole* consente dunque di sviluppare un percorso interpretativo finalizzato a rinvenire nelle nuove tecnologie e nelle soluzioni basate sull'IA dei (nuovi) possibili strumenti utili a rimuovere ogni ostacolo all'accesso e alla piena ed effettiva partecipazione di tali individui ai contesti lavorativi.

In effetti, sulla base degli esiti della valutazione multidimensionale, il *progetto di vita* della persona con disabilità può individuare i «sostegni» necessari, il «budget di progetto» e gli «accomodamenti ragionevoli» idonei all'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone con disabilità.

Il decreto definisce all'art. 2 co. 1 lett. h) il concetto dei «sostegni» necessari come i «servizi, gli interventi, le prestazioni e i benefici individuati a conclusione dell'accertamento della condizione di disabilità e nel progetto di vita per migliorare le capacità della persona e la sua inclusione, nonché per contrastare la restrizione nella sua partecipazione sociale». Tali interventi, graduati in «sostegno» (non ulteriormente aggettivato) e «sostegno intensivo», in

---

11 settembre 2024 n. 3927; Corte app. Milano 9 dicembre 2022 n. 1128; Cass. 7 gennaio 2025 n. 170.

ragione della frequenza, della durata e della continuità, vanno integrati, in una visione esistenziale unitaria, nel progetto di vita individuale e possono essere «formali e informali». 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<sup>74</sup>. 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.

Occorre, a questo punto capire, se l'Intelligenza Artificiale e le sue applicazioni possano connettersi al tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e se le soluzioni basate sull'IA possano contribuire ad ampliare la gamma dei «sostegni necessari» e dei «ragionevoli accomodamenti» al punto da essere inclusi sia nel «budget del progetto di vita», incardinato ora nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 62/2024, sia nella nuova definizione normativa di «ragionevoli accomodamenti».

Se così fosse, si avrebbe una conseguenza giuridica duplice: da un lato, entrerebbero nell'attuazione del *progetto di vita* i costi per l'acquisto di eventuali strumenti non tradizionali o non standard e, segnatamente, coincidenti con applicazioni tecnologiche basate sull'IA, e, sotto altro profilo, si estenderebbe proprio alle soluzioni tecnologiche basate sull'IA il campo degli «accomodamenti ragionevoli» che il datore di lavoro potrebbe (o, dovrebbe) adottare per consentire alla persona con disabilità di rendere efficacemente la propria prestazione lavorativa, fermo restando il *test* di proporzionalità di cui si è detto.

Ma, in tale seconda evenienza, nel *test* di proporzionalità entrerebbero questioni nuove e allo stato non regolamentate di cui si arriverebbe ad onerare il datore di lavoro sia pubblico che privato che, a ben vedere, potrebbe non voler adottare soluzioni basate sull'IA per non esporsi alle complesse questioni assiologiche e regolatorie di cui si dirà a breve.

Le Linee Guida pubblicate dalla Commissione Europea *Reasonable accommodation at work, Guidelines and good practices*<sup>75</sup>, peraltro, nel fornire informazioni ed esempi per supportare i datori di lavoro a creare un ambiente di lavoro più inclusivo si spingono oltre la definizione classica di *accomodamento ragionevole* e, dopo aver inquadrato gli obblighi legali, individuano, in modo inedito, alcune metodologie di adattamento ragionevole. Invero, partendo dal presupposto che ciò che la definizione di *accomodamenti ragionevoli* presenta intrinsecamente un carattere di *genericità*, motivato dalla eterogeneità delle barriere e delle condizioni

<sup>74</sup> Il progetto di vita con il relativo *budget*, 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. Il progetto è sottoscritto dalla persona con disabilità secondo le proprie capacità comunicative o da chi ne cura gli interessi.

<sup>75</sup> Cfr. Commissione europea, Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, *Reasonable accommodation at work, Guidelines and good practices*, 2024; cfr. anche *Inclusive Employers, Accessibilità sul posto di lavoro. Una guida pratica*.

individuali che le persone con disabilità possono sperimentare nel contesto lavorativo, le Linee Guida classificano gli adattamenti possibili in cinque gruppi o metodologie: 1. assistenza personale; 2. adattamento dello spazio di lavoro (incluso il telelavoro); 3. orari di lavoro flessibili; 4. organizzazione modulare dei compiti; 5. fornitura di tecnologie assistive<sup>76</sup>.

Se le prime quattro metodologie non presentano particolari elementi di novità la metodologia correlata alla fornitura di *tecnologie assistive*<sup>77</sup> schiude lo scenario all'interazione effettiva tra disabilità e Intelligenza Artificiale nei contesti lavorativi, anche sulla scorta delle evidenze emerse dal Rapporto OCSE *Using Artificial Intelligence (AI) to support people with disability in the labour market*<sup>78</sup>. Il Rapporto ha articolato una tassonomia di 142 soluzioni basate sull'IA capaci di fornire supporto nel mercato del lavoro a individui con disabilità eterogenee: visive, motorie, uditive, cognitive, del linguaggio e di salute mentale. Basti qui dire che le soluzioni individuate vengono concettualizzate in quattro categorie distinte: 1) soluzioni disabilità-centriche, eroganti assistenza diretta all'individuo; 2) soluzioni di modificazione ambientale, atte a incrementare l'accessibilità dei contesti lavorativi; 3) applicazioni di IA sinergiche, che potenziano l'efficacia di soluzioni preesistenti in ottica inclusiva; 4) strumenti innovativi, che dischiudono nuove aree occupazionali precedentemente precluse a persone con disabilità.

L'analisi quantitativa del Rapporto OCSE rivela una prevalenza di soluzioni disabilità-centriche, rappresentanti oltre la metà del campione, che offrono alternative funzionali (*i.e.*, sottotitolazione *live*, riconoscimento vocale) o intervengono direttamente sulla condizione di disabilità (*i.e.*, protesi intelligenti, agenti conversazionali per il supporto psicologico). Un quarto delle soluzioni si focalizza sull'adattamento ambientale, mirando a rendere contenuti e luoghi di lavoro maggiormente accessibili (*i.e.* algoritmi per l'accessibilità di testi, sistemi di *matching* lavorativo). Ulteriori strumenti agiscono a un livello meta, ottimizzando i processi di promozione dell'accessibilità (*i.e.* adeguamento delle postazioni di lavoro); infine, un segmento di strumenti IA inediti dischiude opportunità professionali precedentemente inaccessibili<sup>79</sup>.

<sup>76</sup> A. RICCARDI, *L'inserimento del lavoratore disabile nell'organizzazione datoriale. L'evoluzione dei modelli di tutela*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 4, 1, pp. 682-702.

<sup>77</sup> Con riferimento alla quinta metodologia, la *tecnologia assistiva*, che più interessa in questa sede, le Linee Guida della Commissione riportano esempi pratici quali: lettori di schermo per lavoratori con disabilità visive, *software* di sintesi vocale per persone con disabilità motorie che interessano le mani, apparecchi acustici o dispositivi di ascolto assistito per persone con problemi di udito, tastiere e mouse ergonomici per persone con lesioni da sforzo ripetitivo.

<sup>78</sup> La ricerca è stata condotta attraverso un'indagine quali-quantitativa su oltre settanta esperti e stakeholder; cfr. Rapporto OCSE Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico - *Using Artificial Intelligence (AI) to support people with disability in the labour market*.

<sup>79</sup> Secondo il Rapporto ulteriori applicazioni specifiche per persone con disabilità visive includono sistemi di riconoscimento di immagini e descrizione ambientale che promuovono l'autonomia e l'accesso all'informazione testuale; le tecnologie assistive evolute, come *screen reader* e *software* di riconoscimento vocale, che consentono il controllo di dispositivi e la dettatura di testi, particolarmente utili per persone con disabilità del linguaggio o motorie. Inoltre, le tecnologie vocali basate su IA e le applicazioni di traduzione linguistica in tempo reale contribuiscono alla facilitazione della comunicazione per persone con disabilità uditive, del linguaggio o cognitive, anche con lesioni cerebrali. Il Rapporto sottolinea come l'IA rappresenti anche uno strumento per il miglioramento delle opportunità di apprendimento, attraverso piattaforme *online* personalizzate e sistemi di identificazione di *gap* di competenze per programmi di *upskilling* mirati.

È interessante, ai nostri fini, osservare come il panorama aziendale delle *big company* stia già progressivamente integrando l'Intelligenza Artificiale nei sistemi aziendali per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>80</sup>. Diverse organizzazioni stanno sperimentando soluzioni basate sull'IA per superare le barriere che tradizionalmente ostacolano l'accesso e la piena partecipazione al mondo del lavoro. Microsoft ha sviluppato un'applicazione per *smartphone* denominata *Seeing AI* che sfrutta sofisticati algoritmi di visione artificiale per fornire una descrizione verbale dettagliata dell'ambiente circostante a individui con deficit visivi, aprendo nuove prospettive di autonomia e consapevolezza spaziale; IBM, attraverso l'iniziativa *IBM Accessibility* sta sviluppando diverse soluzioni basate sull'Intelligenza Artificiale e sul *machine learning* con l'obiettivo primario di ottimizzare l'accesso alla tecnologia per le persone con disabilità; Google ha introdotto significative innovazioni all'interno di *Google Workspace*, pensate specificamente per supportare i lavoratori con disabilità come *Voice Access* funzionalità che permette agli utenti di controllare i propri dispositivi Android attraverso semplici comandi vocali. Un approccio interessante è anche quello adottato da SAP con il programma *Autism at Work* che impiega l'IA per identificare e valorizzare i talenti presenti nelle persone con disturbo dello spettro autistico, fornendo al contempo un supporto personalizzato ai dipendenti autistici all'interno dell'azienda. Anche Xerox ha integrato l'IA nei suoi sistemi di gestione documentale con il duplice scopo di migliorare l'accesso alle informazioni e fornire un supporto più efficace ai dipendenti con disabilità visive o difficoltà di apprendimento.

Questi esempi concreti dimostrano chiaramente come l'IA non sia solo uno strumento per incrementare l'efficienza aziendale, ma possa anche svolgere un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente di lavoro che sia intrinsecamente più inclusivo e accessibile per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro disabilità<sup>81</sup>.

## 6. Questioni assiologiche: vulnerabilità delle persone con disabilità, tutela della *privacy* e *bias* algoritmici.

Tuttavia, se da un lato l'IA consente un ampliamento delle opportunità lavorative per le persone con disabilità, dall'altro solleva questioni assiologiche ineliminabili<sup>82</sup> in merito alla

<sup>80</sup> Sull'esperienza in periodo pandemico v. M. BROLLO, *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 3, 1, pp. 405-429; A. PRETEROTI-A. DELOGU, *I licenziamenti collettivi e individuali al tempo del coronavirus*, in *Dir. mer. lav.*, 2020, 2, 1, pp. 353-374; L. VALENTE, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo "smart working"*, in *Lav. giur.*, 2020, 12, pp. 1193-1199; P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2023, 4, 691-720; M.D. FERRARA, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona.IT*, 2020, 426, 19 ss.; M. GIOVANNONE, *Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro "post"-emergenziale: criticità e prospettive*, in *Federalismi.it*, 2021, 10, pp. 100-124.

<sup>81</sup> U. RUFFOLO, *Intelligenza artificiale, machine learning e responsabilità da algoritmo*, in *Giur. it.*, 2019, 7, p. 1695; M.K. LEE-D. KUSBIT-E. METSKY-L. DABBISH, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015, p. 1603.

<sup>82</sup> Cfr. ancora S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, op. cit., p. 603.

tutela dei diritti fondamentali: tali questioni vengono amplificate, nel caso delle persone con disabilità, proprio dalla loro particolare vulnerabilità<sup>83</sup>.

Come noto, il dibattito che ha preceduto l'adozione del Regolamento (UE) 2024/1689 sull'Intelligenza Artificiale, cd. *AI Act*<sup>84</sup>, si è concentrato proprio verso una prospettiva antropocentrica<sup>85</sup>, a fronte del rischio di una potenziale disumanizzazione indotta dalla crescente esposizione all'IA<sup>86</sup>. Tale dibattito ha fatto convergere il primo accordo internazionale vincolante sull'IA verso la protezione dei diritti umani attraverso il rispetto di alcuni principi co-essenziali alla valorizzazione dell'antropocentrismo<sup>87</sup> quali il rispetto della dignità umana e dell'autonomia individuale; l'obbligo di trasparenza; l'*accountability* e la valorizzazione della responsabilità; l'uguaglianza e la non discriminazione, la tutela della *privacy*<sup>88</sup>.

Occorre allora, a questo punto del ragionamento, esplorare anche la dialettica insita nell'IA<sup>89</sup>, oscillante tra l'essere potenziale facilitatore dell'inserimento lavorativo di soggetti con disabilità e, contemporaneamente, possibile amplificatore delle "diversità" dei soggetti vulnerabili<sup>90</sup> sotto il profilo identitario, discriminatorio e di effettiva conoscenza (o conoscibilità) delle funzioni e degli effetti degli strumenti basati sull'IA<sup>91</sup>.

Con riferimento al profilo identitario il primo problema che si pone è, naturalmente, la tutela della *privacy* delle persone con disabilità che, usando strumenti adattivi personalizzati sviluppati (o sviluppabili) proprio in ragione delle loro menomazioni, rischiano di veder

<sup>83</sup> M. AIMO-M. PERUZZI-L. TEBANO, *Intelligenza artificiale, lavoro e tutele, Introduzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 4, p. 513.

<sup>84</sup> Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) 300/2008, (UE) 167/2013, (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90, 2016/797 e 2020/1828.

<sup>85</sup> L'*AI Act* afferma di voler garantire una IA «antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, contro gli effetti nocivi dei sistemi di IA nell'Unione».

<sup>86</sup> Cfr. la Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale proclamata il 23 gennaio 2023 dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione e gli Orientamenti etici per un'IA affidabile che sono sfociati poi nella comunicazione della Commissione *Building Trust in Human-Centric Artificial Intelligence* dell'8 aprile 2019 (COM(2019)168 final).

<sup>87</sup> Cfr. la *Council Decision* (EU) 2024/2218 del 28 agosto 2024 con cui il Consiglio dell'Unione Europea ha autorizzato la firma, a nome dell'Unione Europea, del *Framework Convention on Artificial Intelligence* che rappresenta il primo trattato internazionale giuridicamente vincolante in questo campo e mira a garantire che lo sviluppo e l'uso dell'IA siano coerenti con i diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto, promuovendo al contempo l'innovazione.

<sup>88</sup> L. WADDINGTON-M. PRIESTLEY, *A human approach to disability assessment*, in *Journal of International and Comparative Social Policy*, Vol. 37, Issue 1, 2021, p. 6.

<sup>89</sup> Cfr. l'art. 3, § 1, punto 1 del Regolamento (UE) 2024/1689 che definisce il sistema di IA come: «un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare *output* quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

<sup>90</sup> M. G. ELMO, *Condizione di disabilità e stato di salute del lavoratore alla luce del decreto legislativo n. 62 del 2024*, 2024, *Dir. sic. lav.*, 2025, 1, p. 58 ss.

<sup>91</sup> S. CAIROLI, *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe*, in *Dir. sic. lav.*, 2024, 2, p. 26 ss.

violati i propri dati, classificabili nella fattispecie come *sensibili*<sup>92</sup>. L'articolo 9 del GDPR introduce una specifica disciplina per tali dati vietandone, in linea generale e salvo specifiche eccezioni, il trattamento<sup>93</sup>.

In disparte la questione dei poteri datoriali, di cui per esigenze di sintesi non è possibile dar conto nel presente contributo<sup>94</sup>, occorre rilevare che i profili di rischio definiti dal Regolamento, in particolare per i sistemi utilizzati nella gestione delle risorse umane<sup>95</sup>, impongono ai datori di lavoro di adottare un approccio proattivo e responsabile, garantendo la conformità non solo al GDPR ma anche alle specifiche disposizioni dell'*AI Act*. Il Regolamento 2024/1689 sull'Intelligenza Artificiale si affianca e integra il GDPR<sup>96</sup>, introducendo un quadro normativo complesso (e non sempre del tutto condivisibile) ma necessario per governare i rischi derivanti dall'intelligenza artificiale, con implicazioni dirette e significative per la tutela della *privacy* nel contesto lavorativo definendo pratiche vietate e categorie di rischio<sup>97</sup> come recentemente richiamate anche dalle Linee Guida della Commissione UE<sup>98</sup>. Per quanto qui interessa, a norma dell'art. 5, co. 1, dell'*AI Act* rientrano tra le pratiche IA vietate l'immissione sul mercato, la messa in servizio o l'uso di un sistema

<sup>92</sup> Per un commento organico sulla disciplina v. A. MARESCA-S. CIUCCIOVINO-I. ALVINO, *Regolamento UE 2016/679 e rapporto di lavoro*, in L. CALIFANO-C. COLAPIETRO (a cura di), *Innovazione tecnologica e valore della persona. Il diritto alla protezione dei dati personali nel Regolamento UE 2016/679*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2017, p. 311 ss.

<sup>93</sup> Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 definisce i principi fondamentali per il trattamento lecito dei dati, ponendo particolare enfasi sul consenso informato, sulla minimizzazione dei dati, sulla limitazione delle finalità, sull'integrità e la riservatezza, nonché sulla responsabilità del titolare del trattamento e include nei dati sensibili, tra gli altri, i dati relativi alla salute e i dati genetici e biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica. Cfr. sui dati biometrici L. TEBANO, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *Federalismi.it*, 2023, 25, pp. 198-213.

<sup>94</sup> Su cui v. gli studi di S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, 3, pp. 573-614; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 58; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, poteri datoriali e tutela del lavoro: ragionando di tecniche di trasparenza e poli regolativi*, in *Janus*, 2021, n. 24, p. 71 ss.; U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, 2023, 29, p. 171 ss.; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona.IT*, 2021, 446, p. 99 e anche L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona.IT*, 2022, 462, p. 19 ss.

<sup>95</sup> Su cui vedi *infra*, § 7.

<sup>96</sup> La letteratura sul tema è già molto ricca, v. *ex multis*, v. oltre al già citato S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, 3, pp. 573-614, il recente lavoro monografico di F.V. PONTE, *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Giappichelli, Torino, 2024; A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi.it*, 2023, 25, p. 133 ss.; l'opera collettanea di M. BIASI (a cura di), *Diritto del Lavoro e Intelligenza Artificiale*, Milano, Giuffrè, 2024; M. BALLISTRERI, *Lavoro e intelligenza artificiale: "Adelante Pedro, con juicio se puedes"*, in *Arg. dir. lav.*, 2025, 1, pp. 27-42; tra i primi lavori v. A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, Laterza, 2020, p. 77 ss.

<sup>97</sup> Sia consentito il richiamo a F. LAMBERTI, *La proposta di regolamento UE sull'intelligenza artificiale alla prova della privacy*, in *Federalismi.it*, 29 giugno 2022, e a F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, pp. 205-238.

di IA che sfrutta le *vulnerabilità* di una persona o di uno specifico gruppo di persone, dovute all'età, alla disabilità o a una specifica situazione sociale o economica, con l'obiettivo o l'effetto di distorcere materialmente il comportamento di tale persona o di una persona che appartiene a tale gruppo in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona o a un'altra persona un danno significativo (lett. b).

Tuttavia, le difficoltà applicative si presentano su vari fronti<sup>99</sup>.

Innanzitutto, la difficoltà di ottenere un consenso realmente informato e specifico per il trattamento di dati sensibili da parte di sistemi di IA complessi, le cui logiche decisionali possono risultare difficilmente comprensibili per il singolo; in secondo luogo, il rischio di una decontestualizzazione dei dati e di un loro utilizzo per finalità diverse da quelle per cui sono stati originariamente raccolti, in violazione del principio di limitazione delle finalità sancito dal GDPR; infine, la potenziale mancanza di trasparenza algoritmi di IA<sup>100</sup>, rendendo difficile accertare eventuali *bias* discriminatori o errori nel trattamento dei dati<sup>101</sup>.

Per mitigare questi rischi e garantire una effettiva tutela della *privacy* nel contesto lavorativo caratterizzato dall'impiego di IA, è necessario adottare un approccio multidisciplinare e proattivo<sup>102</sup>.

Nel contesto specifico dei lavoratori disabili, l'applicazione dell'*AI Act* richiede una particolare attenzione perché l'impiego di sistemi di IA per la gestione delle risorse umane, la valutazione delle *performance* o l'assegnazione di compiti potrebbe, in assenza di adeguate garanzie e di una rigorosa supervisione umana, condurre a nuove forme di discriminazione, di *bias* di tipo algoritmico<sup>103</sup>: algoritmi opachi o basati su dati di addestramento distorti potrebbero penalizzare i lavoratori disabili, perpetuando o addirittura amplificando pregiudizi esistenti<sup>104</sup>. Ad esempio, un algoritmo di valutazione delle *performance* che non tenga adeguatamente conto delle specificità legate alla disabilità di un lavoratore potrebbe penalizzarlo ingiustamente, basandosi su criteri o parametri non pertinenti o non adattati

<sup>98</sup> Cfr. *Brussels, 4 febbraio 2025 C(2025) 884 final ANNEX to the Communication to the Commission Approval of the content of the draft Communication from the Commission - Commission Guidelines on prohibited artificial intelligence practices established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act)*.

<sup>99</sup> Sulla ricostruzione concettuale dei rischi di discriminazione algoritmica v. l'analisi di M. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, in *EQUAL, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, 2024, 1, 8 ss.

<sup>100</sup> Cfr. le considerazioni di A. INGRAO, "*Glasnost*" versus "*Trade secrets*". *Sui limiti ai diritti di informazione e di accesso al codice sorgente dell'intelligenza artificiale derivanti dal segreto commerciale*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 4, I, pp. 571-586; v. anche M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, 1, I, p. 45 ss.

<sup>101</sup> G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labor Law & Law Issues*, 2020, 2, p. 3.

<sup>102</sup> A livello tecnico-organizzativo, è imprescindibile l'adozione di misure di sicurezza adeguate alla natura dei dati trattati e ai rischi specifici derivanti dall'impiego di sistemi di IA. Ciò include la pseudonimizzazione e la cifratura dei dati sensibili, la minimizzazione della raccolta dei dati, la definizione di politiche di accesso restrittive e la realizzazione di valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) prima dell'introduzione di nuove tecnologie basate sull'IA, cfr. sul punto A. DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 1, p. 222 ss.

<sup>103</sup> Su cui vedi *infra*, § 7.

<sup>104</sup> Sul tema v. C. ROMEO, *L'era degli algoritmi e la sua incidenza nell'ambito della certezza del diritto: un connubio sospetto*, in *Lav. giur.*, 2024, 1, p. 5 ss.; E. SENA, "*Management*" algoritmico e tecniche di tutela dei lavoratori tra tutela della "*privacy*" e sicurezza sul lavoro: quale ruolo per il sindacato?, in *Arg. dir. lav.*, 2023, 6, p. 1160 ss.

alle sue effettive capacità; analogamente, sistemi di IA utilizzati per la selezione del personale potrebbero escludere candidati disabili sulla base di inferenze errate derivanti dall'analisi di dati non esclusivamente correlati alle loro competenze professionali<sup>105</sup>. Un algoritmo che apparentemente non utilizza direttamente una caratteristica protetta potrebbe comunque essere progettato in modo tale da replicare o amplificare discriminazioni dirette presenti nei dati o nelle regole sottostanti<sup>106</sup>.

Il problema dei *bias* algoritmici rappresenta una sfida complessa nell'ambito dell'intelligenza artificiale e del *machine learning* manifestandosi come una deviazione possibile nelle inferenze o nelle decisioni prodotte da un sistema computazionale<sup>107</sup>. L'eziologia di tale fenomeno è multifattoriale e si articola lungo l'intero ciclo di sviluppo e implementazione di un algoritmo<sup>108</sup>. *In primis*, possiamo riscontrare un *bias* intrinseco ai dati di addestramento (*data bias*): gli algoritmi di apprendimento automatico derivano *pattern* e correlazioni statistiche dall'insieme di dati su cui vengono istruiti, pertanto, qualora tali dati riflettano o amplifichino pregiudizi sociali, storici o culturali preesistenti, l'algoritmo sarà inevitabilmente predisposto a perpetuare o esacerbare tali distorsioni<sup>109</sup>. In secondo luogo il *bias* algoritmico può originare dalle scelte architettoniche intrinseche alla progettazione del sistema: la selezione delle *feature* (variabili predittive) può inavvertitamente introdurre discriminazioni qualora le variabili scelte siano correlate o agiscano come *proxy* per attributi sensibili. Ulteriori fonti di *bias* possono emergere nella fase di interazione e interpretazione degli *output* algoritmici; è questo il caso dei *bias* di *deployment*, che si manifestano quando un algoritmo pur potenzialmente equo in astratto viene implementato in un contesto caratterizzato da preesistenti disuguaglianze amplificandone gli effetti, e dei *bias* di interpretazione, che si verificano quando gli utenti interpretano o utilizzano in modo distorto le inferenze prodotte da un algoritmo *biased*, rafforzando così i propri pregiudizi<sup>110</sup>.

<sup>105</sup> A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi.it*, 2022, 25, p. 189 ss.

<sup>106</sup> In termini algoritmici, la discriminazione diretta si traduce nell'utilizzo esplicito di una variabile rappresentativa di una caratteristica protetta come *input* diretto per l'algoritmo, portando a risultati diversi basati unicamente su tale caratteristica. Diversamente la discriminazione indiretta è più pervasiva, ma più sottile e complessa: si manifesta quando l'algoritmo utilizza variabili che non sono esplicitamente caratteristiche protette, ma che sono fortemente correlate con esse e può verificarsi se i dati storici di addestramento dell'algoritmo riflettono pregiudizi sociali e discriminazioni passate o se la selezione delle variabili utilizzate per addestrare l'algoritmo introducono esse stesse discriminazioni indirette o quando la metrica che l'algoritmo cerca di ottimizzare arriva ad avere conseguenze discriminatorie non intenzionali. Cfr. M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 7, No. 1, 2021, I, 4.

<sup>107</sup> C. FALERI, "Management" algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione, in *Federalismi.it*, 2024, 3, p. 217 ss.; M. FAIOLI, Robot Labor Law. *Linee di ricerca per una nuova branca del diritto del lavoro e in vista della sessione sull'intelligenza artificiale del G7 del 2024*, in *Federalismi.it*, 2024, 8, p. 182 ss.

<sup>108</sup> G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lav. Dir. Europa*, 2024, 1, p. 3.

<sup>109</sup> Fenomeni quali la sotto-rappresentazione o la sovra-rappresentazione di specifici gruppi all'interno del *dataset*, la presenza di dati storici intrinsecamente *biased* a causa di pregresse iniquità strutturali, il *bias* di misurazione derivante da protocolli di raccolta dati distorti e il *bias* di aggregazione conseguente a una generalizzazione indebita su dati eterogenei, costituiscono fonti primarie di tale problematica.

<sup>110</sup> C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. Dir. Europa*, 2022, 2, p. 3 ss.

Senza entrare nel merito dei tecnicismi, ciò che conta ai fini del nostro *iter* logico-argomentativo è che le conseguenze del *bias* algoritmico possono essere di natura etica, sociale ed economica, e possono, in ultima analisi, amplificare disuguaglianze preesistenti<sup>111</sup> con il rischio che l'intelligenza artificiale funga da veicolo di perpetuazione se non di esacerbazione delle iniquità esistenti nei confronti dei lavoratori con disabilità.

Le strategie di intervento possono essere implementate in diverse fasi del ciclo di vita dell'algoritmo, includendo tecniche di *pre-processing* dei dati volte a identificare e ridurre le distorsioni; progettazione di algoritmi *fairness-aware* che incorporano metriche di equità; implementazione di protocolli di valutazione e monitoraggio continuo dell'equità del sistema; integrazione di considerazioni etiche e di impatto sociale nel processo di sviluppo; istituzione di meccanismi di governance e regolamentazione atti a promuovere un utilizzo responsabile ed equo dell'intelligenza artificiale<sup>112</sup>.

La mitigazione del *bias* algoritmico richiede dunque un approccio multidisciplinare e metodologico, integrando competenze informatiche, statistiche, sociologiche, etiche e giuridiche<sup>113</sup>.

## 7. Questioni regolative: approccio *risk based*, obblighi di trasparenza e pratiche vietate.

L'*AI Act*, come si accennava, interviene in questo scenario di tutela definendo un quadro normativo specifico per i sistemi di IA, basato su un obiettivo di intellegibilità degli algoritmi e un sistema di tutela con approccio proporzionale al livello di rischio percepito<sup>114</sup>.

Nell'Allegato III § 4 dell'*AI Act* vengono indicati i sistemi di IA essenzialmente destinati ad essere utilizzati nel campo dell'occupazione e della gestione dei lavoratori, incluso il lavoro autonomo<sup>115</sup>.

Al livello più elevato si collocano i sistemi considerati a "rischio inaccettabile", che vengono vietati in quanto lesivi dei diritti fondamentali: rientrano in questa categoria, ad esempio, i sistemi di manipolazione subliminale, lo sfruttamento delle vulnerabilità delle

<sup>111</sup> M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, 1, p. 103; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, p. 1; M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 82 ss.; F. BANO, *Algoritmi al lavoro. Riflessioni sul "management" algoritmico*, in *Lavoro e dir.*, 2024, 1, p. 133 ss.

<sup>112</sup> C. TIMELLINI, *Verso una Fabbrica Intelligente: come l'AI invita a ripensare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *Var. temi dir. lav.*, 2023, 4, p. 828 ss.

<sup>113</sup> Come rileva M. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, op. cit., «l'elemento dell'intenzionalità è irrilevante ai fini dell'integrazione della fattispecie illecita, la nozione di discriminazione prevista dalle fonti di matrice Ue è oggettiva. Per nulla incide, quindi, sulla sua configurazione il fatto che la regola sia consegnata da un sistema algoritmico, "cieco" e "incosciente". A rilevare è l'effetto che l'applicazione e l'operatività di tale regola determina».

<sup>114</sup> M. BIASI, *Problema e sistema nella regolazione lavoristica dell'intelligenza artificiale: note preliminari*, in *Federalismi.it*, 2024, 3, p. 162 ss., spec. p. 179.

<sup>115</sup> Su cui già prima, per il profilo antidiscriminatorio v. G. ZILIO GRANDI, *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazioni al di fuori del lavoro standard: contratti di lavoro subordinato "atipici" e contratti di lavoro autonomo*, pp. 49-51, Atti del XXI Congresso Nazionale AIDLASS (Messina, 23-25 maggio 2024) *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, consultabili su [aidlass.it](http://aidlass.it).

persone, il *social scoring* generalizzato e i sistemi di riconoscimento biometrico remoto in tempo reale in spazi pubblici, salvo specifiche eccezioni.

I sistemi di IA classificati come ad “alto rischio” includono una serie di applicazioni che, pur non essendo vietate, sono soggette a stringenti obblighi prima della loro immissione sul mercato e durante il loro ciclo di vita<sup>116</sup>. La designazione di “rischio alto” per un sistema di IA è una valutazione basata sull’analisi congiunta della probabilità di un danno significativo ai diritti fondamentali e del grado di influenza materiale del sistema sul processo decisionale: non si tratta di una classificazione assoluta, ma di un giudizio che dipende dalle caratteristiche specifiche del sistema e dal suo impiego concreto. Il rischio “alto” infatti si presume soltanto se il sistema di IA presenta un rischio “significativo” di danno per la salute, la sicurezza o per i diritti fondamentali delle persone fisiche e se influenza materialmente il processo decisionale.

Per tali sistemi l’*AI Act* prevede una serie di obblighi stringenti per i fornitori (sviluppatori) e i *deployer* (utilizzatori), volti a mitigare i rischi per i diritti fondamentali<sup>117</sup>; tuttavia la responsabilità primaria per stabilire la categoria di rischio dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nell’ambito delle risorse umane ricade, in ultima analisi, sul produttore del sistema, attraverso un processo di autovalutazione (*self-assessment*) preliminare: è il produttore che, nella fase iniziale di analisi del rischio, deve determinare a quale classe di rischio appartiene il proprio sistema di IA destinato alle risorse umane.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, l’agenzia per il lavoro o qualsiasi altro operatore del mercato del lavoro che intende utilizzare tale sistema di IA (definito come *deployer* o utilizzatore), la sua posizione rispetto a questa classificazione è del tutto passiva<sup>118</sup>. Questo significa che l’utilizzatore prende atto della valutazione del rischio effettuata dal produttore, non ha alcun ruolo nella determinazione della classe di rischio ed ha una (mera) responsabilità di informazione: l’articolo 52 dell’*AI Act* prevede che i *deployer* di sistemi ad alto rischio informino i lavoratori e i loro rappresentanti sull’utilizzo di tali sistemi, fornendo informazioni sulle loro funzionalità, sui dati trattati e sui potenziali impatti sui loro diritti<sup>119</sup>.

L’articolo 53 dell’*AI Act* introduce però l’obbligo per i *deployer* di adottare misure appropriate per garantire il rispetto dei diritti fondamentali, inclusa la non discriminazione:

<sup>116</sup> L. ZAPPALÀ, *Sistemi di IA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del "risk-based approach"* in *Labour & Law Issues*, 2024, 1, 2, p. 50 ss.

<sup>117</sup> Tra questi v. in particolare: l’art. 10 che pone l’accento sulla qualità dei dati utilizzati per l’addestramento, la validazione e la verifica dei sistemi ad alto rischio, richiedendo che essi siano pertinenti, rappresentativi, esenti da errori e completi; l’art.11 che impone ai fornitori di predisporre una documentazione tecnica dettagliata che includa informazioni sui dati di addestramento utilizzati e sulle misure adottate per affrontare i potenziali *bias*; l’art. 13 che prevede requisiti di trasparenza, consentendo agli utilizzatori di comprendere le capacità e i limiti del sistema e di monitorarne il funzionamento e, infine, l’articolo 14 che introduce l’obbligo di supervisione umana, garantendo che le decisioni prese dai sistemi di IA ad alto rischio possano essere riviste e corrette da persone fisiche.

<sup>118</sup> Cfr. ancora S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, op. cit., p. 608.

<sup>119</sup> L’informazione fornita deve essere chiara, accessibile e comprensibile e deve riguardare almeno: a) le funzionalità del sistema di IA e i suoi scopi previsti nel contesto del rapporto di lavoro; b) i dati di *input* trattati dal sistema di IA; c) i potenziali impatti del sistema di IA sui diritti dei lavoratori. Inoltre, l’*AI Act* prevede che i *deployer* di sistemi ad alto rischio impiegati da autorità pubbliche o enti che agiscono per loro conto debbano registrarli in una banca dati pubblica dell’UE, garantendo maggiore trasparenza e *accountability*.

ciò potrebbe includere, nel caso di specie, l'adattamento dei sistemi alle esigenze specifiche dei lavoratori disabili, la fornitura di formazione specifica agli operatori e l'istituzione di meccanismi di reclamo efficaci per segnalare e affrontare eventuali episodi di discriminazione algoritmica.

In sostanza, per quanto qui ci occupa, i *deployer* di sistemi di IA ad alto rischio nel contesto lavorativo devono effettuare una valutazione accurata dei potenziali impatti discriminatori, tenendo conto delle specifiche esigenze e vulnerabilità dei lavoratori disabili. Ciò implica la necessità di selezionare sistemi di IA i cui dati di addestramento siano rappresentativi anche delle esperienze e delle capacità dei lavoratori disabili; di configurare i sistemi in modo da evitare criteri di valutazione intrinsecamente discriminatori e di garantire meccanismi di supervisione umana in grado di identificare e correggere eventuali *bias* algoritmici.

Questo obbligo di informazione rappresenta una nuova e significativa responsabilità per i datori di lavoro<sup>120</sup>: non si tratta semplicemente di informare sull'introduzione di una nuova tecnologia, ma di fornire dettagli specifici sul funzionamento del sistema di IA, sui dati che tratta e sui potenziali effetti sul rapporto di lavoro<sup>121</sup>.

Tale obbligo, combinato con quello di trasparenza<sup>122</sup>, implica che i datori di lavoro non solo devono informare sull'uso dell'IA, ma devono anche essere in grado di spiegare come vengono mitigate le eventuali criticità, come i rischi di *bias* o di errore algoritmico<sup>123</sup>.

Coerentemente con l'approccio descritto, la Commissione ha recentemente elaborato alcune indicazioni relative alle pratiche proibite dal Regolamento, poiché rientranti nel livello di rischio "inaccettabile"<sup>124</sup>. Rispetto a tali impieghi dell'intelligenza artificiale, le Linee Guida forniscono chiarimenti ed esempi operativi rivolti a ogni *stakeholder* - da chi sviluppa gli strumenti fino alle società che li commercializzano - per facilitare una piena comprensione del Regolamento, così da assicurarne l'uniforme applicazione in tutti gli Stati membri dell'Unione<sup>125</sup>.

<sup>120</sup> F.V. PONTE, *Regole armonizzate sull'intelligenza artificiale: considerazioni lavoristiche*, in *Lav. Giur.*, 2024, 12, pp. 1093-1105.

<sup>121</sup> M. CORTI, *L'intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, in *Federalismi.it*, 2023, 29, pp. 163 ss.; R. COVELLI, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 1, p. 91 ss.

<sup>122</sup> G. PROIA, *Origine, evoluzione e funzioni della trasparenza nei rapporti di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2023, 4, p. 719 ss.; A. ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2023, I, p. 30 ss.

<sup>123</sup> G. PELUSO, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 2, p. 10 ss.

<sup>124</sup> Si tratta delle *AI practices that are deemed unacceptable due to their potential risks to European values and fundamental rights*, fra le quali l'art. 5 include: *Harmful manipulation and deception; Harmful exploitation of vulnerabilities [...] due to age, disability or a specific social or economic situation; Social scoring AI systems that evaluate or classify natural persons or groups of persons based on social behaviour or personal characteristics; Individual criminal offence risk assessment and prediction; Untargeted scraping to develop facial recognition databases; Emotion recognition; Biometric categorisation; Real-time remote biometric identification (RBI)*.

<sup>125</sup> Pur ribadendo che l'interpretazione autoritativa dell'*AI Act* resta di competenza esclusiva della Corte di Giustizia UE, con le Linee Guida la Commissione dichiara di voler continuare a costruire a "a safe and ethical AI landscape" nel continente europeo.

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità rappresenta quindi una sfida complessa e multidimensionale, che richiede un approccio olistico e al contempo personalizzato, soprattutto al cospetto dell'Intelligenza Artificiale che emerge, come si è visto, come tecnologia trasformativa potenzialmente in grado di ridefinire le frontiere dell'inclusione.

### **8 L'integrazione delle soluzioni IA nel progetto di vita individualizzato e negli accomodamenti ragionevoli come nuova frontiera dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità**

La letteratura scientifica evidenzia peraltro come l'evoluzione delle competenze, i cambiamenti organizzativi, la trasformazione delle mansioni e l'impatto sul benessere lavorativo necessitano di un'analisi che integri prospettive giuridiche, tecnologiche, sociologiche ed economiche<sup>126</sup>. Rispetto all'obiettivo di costruire un sistema aziendale inclusivo e attento alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici disabili, il crescente impatto dell'intelligenza artificiale sui contesti lavorativi richiede un approccio metodologico rinnovato che superi i tradizionali confini disciplinari, necessitando anche di apporti tecnici di tipo informatico e ingegneristico per comprendere le implicazioni organizzative delle architetture tecnologiche.

Alcune scienze, come il *diversity management* hanno già avviato una riflessione multidisciplinare<sup>127</sup> finalizzata a individuare soluzioni avanzate in una prospettiva di inclusione anche al cospetto delle innovazioni tecnologiche<sup>128</sup>. Si assiste, non da oggi, al crescente sviluppo di pratiche volontaristiche di valorizzazione dell'inclusione e della diversità, come nel caso della UNI PdR 159:2024 che si configura come uno strumento di supporto per le organizzazioni che intendono superare una visione meramente formale degli adempimenti normativi in materia di disabilità, orientandosi verso una cultura organizzativa autenticamente inclusiva<sup>129</sup>. Anche la norma ISO 30415:2021 *Human resource management - Diversity and inclusion*, pur non rappresentando un sistema regolatorio in senso proprio<sup>130</sup>, fornisce linee guida per la promozione e l'implementazione di principi di diversità e inclusione all'interno delle organizzazioni identificando diverse aree di azione che spaziano dalla definizione delle responsabilità e dell'*accountability*, allo sviluppo di un quadro

<sup>126</sup> A. BIAGIOTTI, *Quali soluzioni per l'inclusione dei lavoratori disabili nell'organizzazione aziendale?*, in *Dir. sic. lav.*, 2024, 1, II, p. 149 ss.

<sup>127</sup> Cfr. le considerazioni di F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2019, 4, p. 717 ss.

<sup>128</sup> A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *www.Ambientediritto.it*, 2023, 3, pp. 432-461.

<sup>129</sup> La Prassi di Riferimento UNI 159:2024 è un documento tecnico elaborato dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) con l'obiettivo precipuo di fornire indirizzi operativi concreti per l'attuazione di politiche di inclusione lavorativa rivolte alle persone con disabilità all'interno delle organizzazioni. Il documento, frutto della collaborazione tra UNI, Regione Lombardia e Unioncamere Lombardia delinea un percorso strutturato che le organizzazioni possono intraprendere per favorire l'inserimento, il mantenimento e la progressione professionale delle persone con disabilità.

<sup>130</sup> Si tratta di uno standard internazionale elaborato dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO).

strategico innovativo per la D&I, fino alla gestione delle relazioni con la catena di fornitura e con gli *stakeholder* esterni<sup>131</sup>.

Sotto un profilo squisitamente giuslavoristico occorre però ancora approfondire quale sia l'effettivo punto di approdo e di incontro tra l'evoluzione normativa in materia di intelligenza artificiale e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>132</sup>, studiando la reale correlazione tra il nuovo quadro regolatorio sulla disabilità - con il *progetto di vita* individualizzato e partecipato - e includendo gli strumenti potenziati dall'IA come possibili *supporti necessari* e nuovi *accomodamenti ragionevoli*<sup>133</sup>.

Gli elementi descritti sono profondamente interconnessi: il *progetto di vita* rappresenta, come si è visto, un approccio centrato sulla persona, che mira a definire obiettivi a lungo termine e a individuare i supporti necessari per la piena realizzazione della persona con disabilità in tutti gli ambiti della vita, incluso quello lavorativo; gli *accomodamenti ragionevoli*, come declinati dall'interpretazione giurisprudenziale e come ora definiti dalla normativa sulla disabilità, sono essenziali per garantire che le persone con disabilità possano partecipare alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri lavoratori<sup>134</sup>; l'IA può agire come catalizzatore nell'attuazione di entrambi questi concetti, offrendo soluzioni personalizzate e adattabili alle specifiche esigenze di ogni individuo, valorizzando le abilità residue e sviluppando nuove competenze<sup>135</sup>.

In questo contesto, è fondamentale che i sistemi basati sull'IA siano progettati e utilizzati nel pieno rispetto dei principi di trasparenza e non discriminazione dei soggetti vulnerabili, come sottolineato dall'*AI Act* (articolo 6 e Allegato III) e che venga monitorata la qualità e la rappresentatività dei dati di addestramento degli algoritmi per evitare la perpetuazione di *bias* esistenti e per garantire pari opportunità a tutti i lavoratori (e i candidati) indipendentemente dalla loro condizione di disabilità (articolo 10 *AI Act*)<sup>136</sup>.

La sfida fondamentale per l'integrazione dell'IA nel *progetto di vita* e negli *accomodamenti ragionevoli* risiede nella necessità di garantire la centralità della persona con disabilità: le soluzioni IA devono essere strumenti al servizio dell'individuo, personalizzate sulle sue specifiche esigenze e preferenze, e non viceversa. Il consenso informato e la partecipazione attiva della persona con disabilità nel processo di definizione e implementazione delle

<sup>131</sup> Per ciascuna di queste aree, la norma suggerisce potenziali azioni, indicatori di misurazione e risultati attesi, fornendo un approccio sistematico e orientato al miglioramento continuo.

<sup>132</sup> A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle diseguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del "remote working"*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 166-179; I. ALVINO, *Integrazione produttiva, rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 86-105.

<sup>133</sup> Sul tema del coinvolgimento sindacale v. M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, 2023, 25, pp. 171-180; L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori artificiali?*, in *Federalismi.it*, 2023, 29, p. 192 ss.; A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie di coinvolgimento collettivo dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5 (2), p. 129.

<sup>134</sup> M. ESPOSITO, *La tecnologia oltre la persona? Paradigmi contrattuali e dominio organizzativo immateriale*, in *The Lab'S Quarterly*, 2020, II, p. 45 ss.

<sup>135</sup> S. CIUCCIOVINO, *L'intermediazione alla prova dello "skill mismatch"*, in *Lavoro e dir.*, 2023, 2, pp. 309-331.

<sup>136</sup> E. SIGNORINI, *Lavoro e tecnologia: connubio tra opportunità e rischi*, in *Federalismi.it*, 2023, 29, p. 202 ss.

soluzioni IA come *supporti* per il miglioramento dell'inclusione lavorativa sono elementi imprescindibili per un'inclusione autentica<sup>137</sup>.

In definitiva, l'integrazione delle soluzioni IA nel *progetto di vita* e negli *accomodamenti ragionevoli* rappresenta una nuova e promettente frontiera per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>138</sup>.

Tuttavia, resta sullo sfondo una disciplina normativa ancora incompiuta.

Se il legame tra il *progetto di vita* individualizzato, gli *accomodamenti ragionevoli* e l'IA è concettualmente evidente e può essere considerato un imperativo di equità da perseguire in linea con i principi e gli standard minimi dei diritti umani, non si può lasciare insoluta la questione della responsabilità effettiva di adozione degli *accomodamenti ragionevoli* e quella, ulteriore ma non meno rilevante, della riferibilità degli *oneri* da sostenere per l'integrazione reale dei profili tecnologici con quelli organizzativi.

Si tratta, in sostanza, di verificare se - e con quali limiti - è possibile far evolvere l'ambiente di lavoro verso le soluzioni basate sull'IA coerentemente con gli insegnamenti consolidati<sup>139</sup> che, decenni or sono, avevano consentito ai non vedenti di poter utilmente svolgere la prestazione lavorativa come centralinisti, a valle di un percorso storico-normativo di riconoscimento delle loro residue capacità lavorative al cospetto delle contemporanee innovazioni tecnologiche<sup>140</sup>.

La questione non può essere risolta in modo approssimativo perché, condividendo - quanto meno sul piano concettuale - un passaggio diretto verso un obbligo datoriale di adozione di soluzioni tecnologiche basate sull'IA per garantire un'effettiva inclusione lavorativa della persona con disabilità, si arriva a generare una (nuova) triplice obbligazione giuridica in capo alla parte datoriale.

Infatti, da un lato il datore di lavoro verrebbe onerato della conoscenza tecnica di tutte le soluzioni IA disponibili sul mercato utili alla persona con disabilità per l'inserimento (o la prosecuzione dell'attività lavorativa) nella propria organizzazione imprenditoriale; inoltre, al fine di rispondere all'obbligo giuridico di adozione di accomodamenti ragionevoli anche innovativi per assolvere all'ulteriore obbligo di *repêchage*, parte datoriale dovrebbe farsi carico di consulenze specialistiche per identificare le soluzioni IA più adeguate per l'inclusione lavorativa nella propria organizzazione imprenditoriale di quella specifica

<sup>137</sup> L'articolo 59 dell'*AI Act* prevede, peraltro, l'istituzione di un Comitato europeo per l'intelligenza artificiale, che avrà tra i suoi compiti quello di fornire consulenza e assistenza alla Commissione e agli Stati membri sull'applicazione del regolamento, contribuendo indirettamente anche al monitoraggio delle sue implicazioni nel contesto lavorativo e per le categorie vulnerabili.

<sup>138</sup> S. CIUCCIOVINO, *Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 129-148.

<sup>139</sup> G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, ora in L. GAETA-A.R. MARCHITIELLO -P. PASCUCI (a cura di), *Itinerari*, Franco Angeli, 1989, 230 ss.

<sup>140</sup> La l. 14 luglio 1957 n. 594 sanciva l'obbligo per le amministrazioni pubbliche e le imprese private di assumere centralinisti non vedenti: i centralini erano prevalentemente manuali, basati su sistemi di commutazione a filo e prese; le persone non vedenti potevano imparare a memoria la disposizione dei collegamenti e utilizzare il tatto per operare. L'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti (UICI) ha svolto un ruolo fondamentale nel sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema: la "Marcia del Dolore" del 1954 è un esempio significativo dell'azione di rivendicazione che ha dato l'avvio all'inclusione lavorativa dei ciechi e degli ipovedenti.

persona con disabilità (soprattutto se trattasi di disabilità sopravvenuta a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale).

Da ultimo, sotto altro profilo, si configurerebbe in capo al datore di lavoro un'obbligazione giuridica di adozione di uno specifico accomodamento ragionevole, come già individuato dalla Unità di Valutazione Multidimensionale per l'elaborazione del *progetto di vita* della persona con disabilità, senza che lo stesso datore abbia potuto partecipare al procedimento per la selezione/definizione dell'accomodamento che si troverà poi obbligato ad adottare, fermo restando - in ogni caso - il *test* di proporzionalità.

D'altra parte, come già rilevato<sup>141</sup>, la norma contenuta nella legge di riforma della disabilità - art. 17 d.lgs. n. 62/2024 (che modifica l'art. 5 della l. n. 104/1992) - in particolare per quanto concerne il procedimento di richiesta di accomodamento ragionevole nei confronti dei soggetti privati e l'azione contro eventuali dinieghi, suscita diversi interrogativi: mentre l'applicazione del procedimento invocato dall'art. 17, strutturato analogamente a un classico procedimento amministrativo, appare pacificamente applicabile nei confronti della Pubblica Amministrazione, non è ben chiara la sua attuazione nel contesto dei rapporti tra privati, pur sempre caratterizzati dall'autonomia negoziale.

In particolare, si ritiene di poter rilevare alcune lacune regolatorie in merito alla forma del diniego e all'estensione (eventuale) dell'obbligo di motivazione ai soggetti privati, così come non sono chiaramente delineate le tutele a disposizione della persona interessata in caso di inerzia del privato o le specifiche sanzioni in caso di omessa adozione dell'*accomodamento ragionevole* come individuato dall'Unità Valutativa Multidimensionale.

In ragione di tali considerazioni, fermi i consolidati approdi ermeneutici in materia di ragionevolezza e proporzionalità dell'accomodamento, per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità si paventa il rischio di una cornice normativa apparentemente esaustiva ma intrinsecamente inefficace, sia per gli accomodamenti tradizionali che per quelli tecnologicamente avanzati.

L'indeterminatezza regolatoria e l'omesso coinvolgimento della parte datoriale nella definizione preventiva degli accomodamenti ragionevoli adottabili per l'esecuzione del progetto di vita -elaborato a valle della valutazione multidimensionale - sono infatti potenzialmente in grado di pregiudicare la trasposizione dei diritti delle persone con disabilità in tutela sostanziale ed effettiva, soprattutto al cospetto delle innovazioni tecnologiche basate sull'IA che potrebbero rappresentare esse stesse forme e strumenti di inediti *accomodamenti ragionevoli*.

---

<sup>141</sup> R. ZAMPERINI, *Il decreto disabilità: una prima valutazione alla luce degli standard internazionali di tutela dei diritti umani*, op. cit., p. 2093.