



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

**LA CONDIZIONE DEL DISABILE PSICHICO NEL
CONTESTO LAVORATIVO**

-

**THE CONDITION OF INDIVIDUALS WITH MENTAL
DISABILITIES IN THE WORKPLACE**

Corso di Laurea triennale in

Economia Aziendale

Relatore:

Prof.ssa Laura Torsello

Rapporto Finale di:

Sofia Branciarì

Anno Accademico 2025/2026

INDICE:

<i>INTRODUZIONE</i>	3
<i>CAPITOLO 1 – EVOLUZIONE NORMATIVA E LA SFIDA INVISIBILE DELLA DISABILITÀ PSICHICA</i>	4
1.1 La tutela giuridica della persona affetta da disabilità: nozioni preliminari ...	4
1.2 Inclusione lavorativa delle persone con disabilità	7
1.3 La correzione del d.lgs. 62/2024 sulla legge 68/1999	10
1.4 Disabilità psichica, inclusione e il rapporto con il lavoro.....	10
1.5 Depressione: un'imponente barriera invisibile	12
<i>CAPITOLO 2 – LE TUTELE DEL LAVORATORE CON DISABILITÀ PSICHICA: IL DIRITTO AL LAVORO</i>	15
2.1 La doppia natura della discriminazione	15
2.2 Il licenziamento per incompatibilità sopravvenuta	18
2.3 Licenziamento e periodo di comporto	21
2.4 Malattia e inidoneità al lavoro	23
2.5 Ipotetiche soluzioni.....	24
<i>CAPITOLO 3 – ANALISI DELL'INTEGRAZIONE E IMPATTO DELLA DISABILITÀ PSICHICA</i>	25
3.1 L'importanza degli accomodamenti ragionevoli	25
3.2 Il difficile inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica	27
3.3 Il mobbing come creatore di disabilità	32
3.4 Depressione e lavoro.....	34
3.5 L'impatto dei lavoratori con disabilità psichica sul clima e sull'organizzazione aziendali.....	36
<i>CONCLUSIONI</i>	39
<i>BIBLIOGRAFIA, SITOGRAFIA E FONTI NORMATIVE</i>	40

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della disabilità, della tutela della persona con disabilità e della sua integrazione hanno assunto un ruolo sempre più centrale nel dibattito giuridico e sociale. Il lavoro non rappresenta unicamente uno strumento di sostentamento economico ma costituisce anche un fondamentale mezzo di inserimento sociale e di realizzazione personale.

Nel corso dell'elaborato si farà chiarezza sulla nozione di 'persona con disabilità' analizzando le principali fonti normative di riferimento: le leggi 104 del 1992 e la legge 68 del 1999; si esaminerà la disciplina prevista dall'ordinamento italiano in merito a tutele e diritti di questi soggetti. L'analisi si soffermerà inoltre su alcune questioni rilevanti all'interno del rapporto di lavoro quali: il periodo di comporto, il suo collegamento al licenziamento e l'importanza dei ragionevoli accomodamenti. In questo contesto particolare attenzione merita la disabilità psichica: una condizione spesso meno visibile ma che può incidere significativamente anche sull'inserimento lavorativo a seguito delle difficoltà che emergono non solo dai sintomi dei vari disturbi ma anche e soprattutto da una condizione psicologica dovuta a fattori esterni come discriminazione, pregiudizi, assenza di inclusione e mobbing. L'obiettivo del presente elaborato è quindi quello di analizzare il rapporto tra la disabilità (fisica e psichica) e il mondo del lavoro, esaminando il quadro normativo di riferimento, le principali tutele previste dall'ordinamento e le criticità che ancora oggi emergono.

CAPITOLO 1 – EVOLUZIONE NORMATIVA E LA SFIDA INVISIBILE DELLA DISABILITÀ PSICHICA

1.1 La tutela giuridica della persona affetta da disabilità: nozioni preliminari

La persona con disabilità viene accolta nell'ordinamento giuridico italiano attraverso una serie di articoli che hanno l'obiettivo di preservarne l'integrità morale. In particolare si raggiunge una piena tutela del soggetto disabile grazie alla legge n. 104 del 1992 la quale si pronuncia in relazione a diritti, integrazione sociale e/o lavorativa, nonché sulle misure assistenziali a cui il disabile ha diritto. *È persona con disabilità 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 base¹.*

La legge n. 104 del 1992 è l'atto normativo chiave italiano posto a fondamento di tutela, assistenza e integrazione del soggetto disabile nei contesti quotidiani. Infatti la disabilità, che sia fisica o psichica, non deve compromettere l'inserimento del disabile all'interno di un qualsiasi contesto lavorativo come disciplinano gli articoli 18 e 19 della presente legge. Il disabile ha accesso ad impieghi che tengano conto della sua compatibilità alle mansioni da svolgere e come precisa l'articolo 22 *ai fini*

¹ Legge 5 febbraio 1992, n. 104

dell'assunzione non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica².

Relativamente alle persone con disabilità si è discusso all'interno della Convenzione delle Nazioni Unite; lo scopo della Convenzione è *promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità³*. Si esprime inoltre circa il lavoro e l'occupazione: gli Stati dovranno assumere persone con disabilità nel settore pubblico agevolando inoltre anche un'occupazione nel privato attraverso misure, risorse e soluzioni adeguate; nello specifico spetterà poi al datore di lavoro garantire ragionevoli accomodamenti nei luoghi di lavoro mentre è bene che gli Stati promuovano opportunità, inserimento e in parte anche riabilitazione professionale del soggetto. A livello nazionale ciò è stato ratificato mediante la legge del 3 marzo 2009 n. 18 entrata in vigore 10 giorni dopo.

È bene infine introdurre le tipologie di disabilità: i disabili non sono tutti uguali e l'INPS ne fa una classificazione in base alla percentuale di disabilità. Quando si parla di invalidità civile si fa riferimento a malattie e menomazioni permanenti e croniche di natura fisica, psichica e/o intellettuale tali da ridurre la capacità

² Legge 5 febbraio 1992, n. 104

³ Convenzione delle Nazioni Unite, 2007, art. 1

lavorativa in misura non inferiore al 33%. A seconda della fascia di appartenenza data dalla gravità della disabilità si riconoscono alcuni benefici:

- Meno del 33%: l'INPS non riconosce la presenza di una disabilità;
- Sopra il 34%: si concedono in modo gratuito ausili e/o protesi relativamente alla patologia;
- Sopra il 46%: è prevista l'iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'Impiego per il collocamento mirato;
- Sopra il 50%: si aggiunge il congedo straordinario per cure (se previsto dal CCNL);
- Sopra il 67%: è prevista l'esenzione del ticket sanitario per le varie visite mediche;
- Sopra il 74%: si eroga inoltre un assegno mensile (se in possesso di determinati requisiti reddituali richiesti);
- 100%: si eroga la pensione di inabilità civile (relazionata al reddito) ed è prevista l'esenzione del ticket dei farmaci. Nei casi ancora più gravi, qualora la persona non sia autosufficiente, è prevista un'indennità di accompagnamento per l'assistenza continua del disabile negli atti quotidiani della vita.

È bene dunque valorizzare la presenza dei Centri per l'impiego a seguito della loro cooperazione con i datori di lavoro *sia nel momento dell'assunzione che per l'adozione di provvedimenti efficaci, proporzionati alle esigenze della persona e*

alla situazione lavorativa così da attuare [...] azioni tecnico/materiali ed organizzative per realizzare un risultato integrato e personalizzato⁴.

Le liste sono uniche per tutte le diverse categorie di invalidità e *la scelta di includere tutti i soggetti in un'unica lista è da considerarsi positivamente, in quanto elemento volto alla realizzazione di una sostanziale uguaglianza tra le varie categorie protette⁵*. Per ogni persona iscritta in queste apposite liste il Comitato tecnico provvede ad inserire nelle schede individuali capacità, competenze, inclinazioni e le specifiche circa natura e grado della disabilità con l'obiettivo di facilitare l'incontro con i posti di lavoro.

Concretamente, infatti, il contatto tra persona disabile iscritta al collocamento mirato e il datore di lavoro avviene attraverso i diversi canali gestiti dal Centro per l'impiego⁶.

1.2 Inclusione lavorativa delle persone con disabilità

La legge n. 68 del 1999 svolge un ruolo centrale a fondamento del presente elaborato. Suddetta legge riconosce alle persone con disabilità il diritto di poter accedere al mercato del lavoro.

⁴ L. TORSELLO 'I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego'. Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2022

⁵ L. TORSELLO 'I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego'. Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2022

⁶ L. TORSELLO 'I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego'. Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2022

È bene quindi distinguere la disabilità generale (come condizione che riguarda limitazioni dei soggetti coinvolti nell'interazione con l'ambiente quotidiano) dall'invalidità civile. Quest'ultima si sostanzia come una valutazione medico-legale espressa in percentuale che misura la riduzione della capacità lavorativa, facendo accedere il soggetto a benefici economici, previdenziali o assistenziali. Il primo articolo si applica *alle persone [...] che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile [...] alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti [...] alle persone non vedenti o sordomute [...] alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio [...]*⁷. Inoltre, con l'entrata in vigore del d.lgs. n.185/2016, sono state incluse nella platea di soggetti da computare nella quota d'obbligo anche i c.d. "invalidi interni", i lavoratori, cioè, che, assunti come normodotati, siano divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro⁸.

È chiaro che il presente articolo voglia suggerire un principio di uguaglianza essenziale per promuovere un ambiente lavorativo inclusivo. Successivamente

⁷ Legge 12 marzo 1999, n. 68 art.1

⁸ L. TORSELLO 'I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego'. Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2022

l'articolo 2 aggiunge che è previsto un collocamento mirato dei disabili al fine di inserirli nel luogo più adeguato. Proprio per sottolineare una misura inclusiva l'articolo 3 prevede che *i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti*⁹. La legge prosegue poi nell'analisi delle richieste di assunzione e di come può essere assunto il disabile iscritto nell'apposito elenco dei servizi (art. 8) per il collocamento mirato (*Per ogni persona, il comitato tecnico annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*¹⁰). Infine l'articolo 13 prevede un incentivo a favore dei datori di lavoro nel momento in cui assumono un lavoratore disabile: tale incentivo avviene nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore disabile con una invalidità civile superiore al 79%; nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore disabile per una invalidità civile compresa tra il 67% e il 79%; sempre nella misura del 70% per ogni disabile

⁹ Legge 12 marzo 1999, n. 68 art.3

¹⁰ F. LAMBERTI 'L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità al bivio dell'ineludibile armonizzazione tra il d.lgs. 62/2024 e la legge 68/1999'. Lavori Diritti Europa, 2025

intellettivo e psichico che abbia una invalidità civile superiore al 45% (*legge 12 marzo 1999, n. 68 art.13*).

La presente legge ha comportato un notevole passo avanti nella tutela lavorativa delle persone con disabilità, tuttavia, si creava un problema relativo al disallineamento tra tale legge e le novità in merito alla valutazione della disabilità.

1.3 La correzione del d.lgs. 62/2024 sulla legge 68/1999

Il decreto legislativo n.62 del 3 maggio 2024, inserito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha introdotto una novità sostituendo all’approccio medico-assistenziale uno di tipo bio-psico-sociale su cui già si era espressa la Convenzione Onu. Tale decreto modifica in parte la tutela inclusiva nel lavoro della legge 68/1999. Tra le novità più rivoluzionarie ricorre la sostituzione della parola ‘handicap’ con ‘condizione di disabilità’ lasciando indietro una possibile connotazione discriminatoria. Questa correzione, in linea con la Convenzione Onu, valuta la disabilità non più in un’accezione negativa ma considera la ‘persona con disabilità’ un soggetto fragile che ha bisogno di sussidi al fine di avere un’emancipazione, nei limiti del possibile, simile alle persone non disabili.

1.4 Disabilità psichica, inclusione e il rapporto con il lavoro

L’assunzione e la gestione del lavoratore affetto da disabilità si manifesta nel complessivo contesto lavorativo nazionale, soprattutto qualora si parli di disabilità psichica, come una questione estremamente attuale e di considerevole rilevanza. *La*

*disabilità psichica è una condizione caratterizzata da problematiche emozionali, cognitive e comportamentali associate a difficoltà di tipo relazionale in grado di compromettere in misura variabile il funzionamento di vita e lavorativo*¹¹.

Inoltre essendo i sintomi psichici spesso imprevedibili ed eterogenei nelle loro manifestazioni cliniche rendono la disabilità psichica più complessa da essere definita e tutelata rispetto ad una disabilità prettamente fisica, difatti l'andamento psichico è meno prevedibile e più difficile da gestire rispetto ad una disabilità fisica. *Nei paesi OCSE il tasso di occupazione medio per pazienti psichiatrici non supera il 25%*¹².

*L'Italia, infatti, fatica a discostarsi da questa tendenza in quanto l'offerta di lavoro è, per questi soggetti, limitata*¹³. Si registra una maggiore inclinazione ad assumere disabili di natura fisica piuttosto che di natura psichica. Fondamentale è precisare quanto un'occupazione lavorativa migliori il livello psico-sociale nonché terapeutico dei disabili psichici; dunque sarebbe auspicabile fornire loro un'occupazione non solo per un'autonomia economica ma soprattutto per alleviare una sensazione di sofferenza e disagio interiore individuando un'opportunità che permetta loro di concentrarsi su qualcosa di diverso dalla malattia e/o dal disturbo.

¹¹ R. BUSELLI 'La gestione del lavoratore portatore di disabilità psichica'. La Medicina del Lavoro, 2020

¹² Organisation for Economic Co-operation and Development. *Special Needs Education: statistics and indicators*. OECD Publishing, 2000.

¹³ Istat. La disabilità in Italia: il quadro della statistica ufficiale. Roma, 2009

Tra tutte le forme di disabilità, i disturbi psichici sono associati con i più alti tassi di disoccupazione: normalmente tra il 70% e il 90%¹⁴. Tali statistiche, nel rapporto dell'OMS, rivelano che effettivamente c'è disponibilità a lavorare da parte dei pazienti psichiatrici ciononostante tabù, pregiudizi e scarsa esperienza professionale impediscono loro di essere scelti e assunti.

Il Paese inclusivo e privo di discriminazione dovrebbe favorire l'occupazione di cittadini aventi queste problematiche, trasformando il disagio, integrandolo ponendo però enfasi sulle altre qualità di queste persone, valorizzando le competenze e/o abilità. Si potrebbe citare Basaglia: *“Non esistono persone normali e non, ma donne e uomini con punti di forza e di debolezza, ed è compito della società fare in modo che ciascuno possa sentirsi libero, nessuno sentirsi solo”*. In definitiva, è riconosciuto il diritto al lavoro al disabile che sia fisico o psichico ma fondamentale è un sostegno dello Stato e della società stessa al fine di agevolare un graduale processo di emancipazione in termini lavorativi.

1.5 Depressione: un'imponente barriera invisibile

Quando si parla di disabilità psichica emerge, soprattutto nel contesto lavorativo, il disturbo depressivo, come forma più diffusa di disagio all'interno dei luoghi di lavoro. La depressione rappresenta una delle sfide maggiori per le persone che sono

¹⁴ Mental health and development: targeting people with mental health conditions as a vulnerable group, report OMS

costrette a convivervi, è noto infatti il pensiero pessimistico e, nei casi più acuti, anticonservativo che caratterizzano e rendono questo disturbo alquanto grave. A ciò si aggiunge il fatto che dal punto di vista sociale, medico e nello specifico lavorativo tale sfida appare enigmatica da comprendere a fondo e in modo preciso.

Il disturbo depressivo maggiore è comune con una media di circa un paziente ogni sette persone e comporta sacrifici non solo personali e/o sociali ma anche e soprattutto medici, economici e lavorativi (*World Federation for Mental Health, 2020*).

La depressione è uno dei problemi di salute mentale più comuni in Europa e nel mondo (*Organizzazione Mondiale della Sanità, 2017*) e rappresenta fino al 50% dei casi a lungo termine di congedo per malattia e disabilità (*Institute for Health Metrics and Evaluation, 2019*). Fino al 70% delle persone con depressione non cerca aiuto e sostegno e meno della metà riceve cure (*Alleanza EUMH, 2017*). Fondamentale rimane il processo di valorizzazione della persona all'interno del contesto lavorativo, superando qualsiasi possibile pregiudizio sia da parte di colleghi che soprattutto da parte dei datori di lavoro che devono invece agire in virtù di un'integrazione completa del lavoratore disabile.

L'approccio al lavoro per un soggetto con disturbo depressivo può emergere in due circostanze opposte: il soggetto è totalmente assoggettato al lavoro che causa in lui uno stress non indifferente oppure, al contrario, la sua occupazione permette all'individuo di raggiungere piena soddisfazione nel mondo del lavoro se ad

esempio gratificato o elogiato per l'operato svolto. In questo secondo caso la patologia depressiva, grazie agli impegni lavorativi e alle mansioni quotidiane, viene momentaneamente trascurata, lasciata da parte. Si sfrutta, cioè, il tempo lavorativo come strumento di protezione dal malessere interiore e dall'angoscia che tale disturbo provoca. Tuttavia la 'dipendenza' nei confronti del proprio lavoro potrebbe creare un circolo vizioso e far chiudere il soggetto ancora di più, perciò è bene che qualora si osservi una qualche mania ossessiva di controllo sul luogo di lavoro o si sperimenti una forma primitiva di burn-out ci si rivolga al proprio datore o medico per valutare eventuali modifiche al rapporto lavorativo. Difatti il lavoro potrebbe portare ad un incessante dispendio di energie fisiche ma soprattutto mentali al fine di appagare un senso di inadeguatezza e assenza di perfezione interiore. Dunque come ogni forma di dipendenza essa va monitorata e gestita spesso anche con l'imposizione di una interruzione. Il circolo è vizioso: l'imposizione della sospensione del lavoro potrebbe far riaffiorare quei pensieri per i quali ci si era difesi lavorando incessantemente; si crea un vuoto dove riemergono i problemi iniziali.

La condizione in cui un individuo non riesce a interrompere l'attività lavorativa cela bene il malessere di fondo, anche perché la nostra società valorizza l'attaccamento al lavoro, visto come un mezzo per ottenere successo economico e riconoscimento sociale. In altri casi la capacità di produrre attraverso il lavoro

*assume una valenza positiva, aiutando l'individuo a sconfiggere il suo stato di malessere*¹⁵.

CAPITOLO 2 – LE TUTELE DEL LAVORATORE CON DISABILITÀ PSICHICA: IL DIRITTO AL LAVORO

2.1 La doppia natura della discriminazione

Si è fatto riferimento alla legge n. 68 del 1999 che prevede il collocamento mirato per le persone con disabilità. Questa legge infatti è finalizzata a incentivare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso misure di sostegno e strumenti di integrazione.

A tale disciplina si affianca la direttiva 2000/78/CE la quale fornisce un quadro normativo per contrastare le discriminazioni sul luogo di lavoro dando rilievo anche alla questione sulla disabilità. Ai sensi dell'articolo 2 si prevede la necessità di una parità di trattamento specificando inoltre la doppia natura della discriminazione: diretta o indiretta.

a) Sussiste discriminazione diretta quando, [...], una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

¹⁵F.J. FIZ PEREZ, C. CIANCIO, C. STALTARI. *‘Depressione e mondo del lavoro’*. Información Filosófica, 2011

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, [...] ¹⁶.

L'articolo 5 disciplina più nello specifico in relazione alla tematica di interesse del presente elaborato ossia alle persone con disabilità. Infatti al fine di garantire parità di trattamento nell'espletare le mansioni lavorative le persone con disabilità hanno diritto ai ragionevoli accomodamenti: strumenti di supporto all'impiego che permettono al disabile di lavorare nelle medesime condizioni dei suoi colleghi, *affinché questi possa avere accesso al lavoro, nonché svolgerlo, ricevere una formazione adeguata e ottenere progressioni in carriera*¹⁷.

Allo stesso tempo si è pronunciata la Convenzione ONU circa la definizione di 'accomodamento ragionevole' per cui si intendono *“le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i*

¹⁶ Direttiva 2000/78/CE, art. 2

¹⁷ C. SPINELLI 'La sfida degli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act'. Diritti lavori mercati, 2017

diritti umani e delle libertà fondamentali”¹⁸. La ragionevolezza dell’accomodamento risiede nel suo carattere individualizzato [...].

I ragionevoli accomodamenti sono sia interventi con risvolti materiali atti a rendere le strutture e gli strumenti più facilmente fruibili ai lavoratori disabili sia *misure di carattere organizzativo, quali la modifica degli orari di lavoro, la distribuzione delle mansioni o le politiche di formazione*¹⁹. Tali misure possono avere natura temporanea o durare per tutto il periodo dell’impiego.

Il datore di lavoro infatti deve prevedere e garantire tali supporti per agevolare l’integrazione del lavoratore disabile nel contesto professionale, *a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato*²⁰. Infatti i datori possono sottrarsi all’obbligo dei ragionevoli accomodamenti qualora la loro attuazione comporti un onere di entità non indifferente.

In aggiunta, rispetto alla direttiva 78/2000/CE, la Convenzione ONU si esprime in relazione alla mancata attuazione dei ragionevoli accomodamenti che si configurerebbero in una forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori disabili.

¹⁸ Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, art. 2

¹⁹ C. SPINELLI ‘*La sfida degli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*’. Diritti lavori mercati, 2017

²⁰ Direttiva 2000/78/CE, art. 5

L'Italia ha subito una significativa condanna nel 2013 dalla Corte di Giustizia per non aver imposto l'obbligo dei ragionevoli accomodamenti a tutti i datori di lavoro. Questo passaggio fondamentale ha reso necessario l'inserimento del comma 3-bis all'articolo 3 del decreto legislativo n.216/2003, che obbliga oggi ogni datore di lavoro pubblico e privato ad adottare tali misure come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite.

2.2 Il licenziamento per incompatibilità sopravvenuta

Qualora si verifichi un'incompatibilità agli incarichi e alle prestazioni richieste a causa dello stato di salute del lavoratore disabile, il datore ha il diritto di risolvere quel rapporto di lavoro nei limiti normativi.

Il licenziamento si configura secondo tre possibili situazioni:

- a) il licenziamento discriminatorio del lavoratore causato dalla sua disabilità;*
- b) il licenziamento del lavoratore disposto in base a norme generali che, nella loro applicazione, determinano uno svantaggio riconducibile alla condizione di disabilità;*
- c) il licenziamento del lavoratore per motivazioni del tutto estranee alla sua disabilità²¹.*

²¹ A. MARESCA 'Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comporto'. Lavoro Diritti Europa, 2024

Nella prima ipotesi il licenziamento assume la valenza di un atto discriminatorio nonostante possa non essere l'unica causa.

Nella seconda ipotesi il licenziamento è dovuto ad altre condizioni neutrali tra un lavoratore non disabile e un lavoratore disabile per cui quest'ultimo viene licenziato senza considerare lo svantaggio individuale nel rispondere agli obblighi lavorativi (dovuti al suo stato di salute) né adottare i ragionevoli accomodamenti per porre il soggetto in condizione di parità rispetto agli altri.

Nella terza ipotesi il rapporto con il lavoratore disabile si risolve per motivazioni prive di un qualsiasi collegamento con il suo stato di salute.

Ciononostante, prima di procedere con il licenziamento, è necessario verificare di aver disposto al grado massimo di tutti i ragionevoli accomodamenti.

Nell'articolo 10 della legge n. 68 del 1999 è contenuta la disciplina del licenziamento del lavoratore disabile assunto in quota d'obbligo. In base a chi avvia la richiesta di intervento della Commissione medica ci sono due ipotesi:

1. Ipotesi soggettiva (su richiesta del lavoratore): il lavoratore chiede l'accertamento qualora ritenga che le mansioni da svolgere non siano più compatibili con l'aggravamento del suo stato di salute oppure qualora nell'ambiente lavorativo non si siano percepite effettive variazioni nell'organizzazione del lavoro. Tuttavia l'accertamento in questo caso assume un significato a vantaggio del lavoratore qualora questi sia a conoscenza con

certezza dell'esistenza di ulteriori posti di lavoro compatibili con il suo stato di salute.

2. Ipotesi attivata dal datore di lavoro: il datore richiede un accertamento alla Commissione per le stesse motivazioni dell'ipotesi descritta sopra; *lo scopo del datore di lavoro che avvia il procedimento sarà per contro quello di ottenere dalla Commissione l'accertamento della impossibilità di continuare ad utilizzare il lavoratore nella compagine aziendale in mansioni compatibili col suo stato di salute, al fine di procedere al licenziamento*²².

Qualora la Commissione dichiari una incompatibilità lavoro-salute dovuta ad un aggravamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore disabile la legge non risolve il rapporto in maniera automatica: si pronuncia, per l'appunto, l'articolo 10 comma 3 della legge in questione: *il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo*²³. Di conseguenza *l'esito risolutivo del rapporto viene dunque quantomeno differito attraverso lo strumento della sospensione, sia pure non retribuita*²⁴. Dunque il licenziamento è possibile solo alla fine della sospensione nel momento in cui la Commissione preveda l'impossibilità di reinserire il soggetto disabile nel comparto lavorativo

²² S. GIUBBONI 'Il licenziamento del lavoratore disabile tra disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria'. Riv. crit. dir. Lav. 2008

²³ Legge 12 marzo 1999, n. 68 art.10, comma 3

²⁴ S. GIUBBONI 'Il licenziamento del lavoratore disabile tra disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria'. Riv. crit. dir. Lav. 2008

*anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro*²⁵: per “possibili” si intende tuttavia non una facoltà ma bensì un obbligo di cooperazione del datore di lavoro; tali possibili adattamenti tendono ad essere considerati strumenti affini ai ragionevoli accomodamenti di cui alla direttiva 78/2000/CE. Infine il recesso dal rapporto lavorativo può essere perseguito nel momento in cui nessun'altra strada sia praticabile.

2.3 Licenziamento e periodo di comportamento

Qualora venga superato il periodo di comportamento il licenziamento del disabile deve essere esaminato attentamente a causa del fatto che tale licenziamento lo si possa annoverare tra le discriminazioni indirette. Difatti *l'applicazione della disciplina del comportamento di malattia, apparentemente neutra, può determinare per il lavoratore disabile un particolare svantaggio causato dalla frequenza delle sue assenze per malattie rispetto a quanto avviene per i dipendenti normodotati*²⁶. Di conseguenza è discriminatorio anche il licenziamento da parte del datore di lavoro per superato periodo di comportamento qualora non siano state attuate da parte sua le misure dei ragionevoli accomodamenti. Il trattamento egualitario in materia di periodo di comportamento non può essere una soluzione al problema in quanto fonte di

²⁵ S. GIUBBONI ‘Il licenziamento del lavoratore disabile tra disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria’. Riv. crit. dir. Lav. 2008

²⁶ A. MARESCA ‘Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento’. Lavoro Diritti Europa, 2024

discriminazione. *Ne deriva che il licenziamento del lavoratore con "disabilità", disposto per il superamento di un periodo di comportamento di uguale durata rispetto a quello previsto per gli altri lavoratori, deve ritenersi nullo in quanto discriminatorio*²⁷.

La discriminazione indiretta si configura, qualora superato il periodo di comportamento, si siano trascurate le conseguenze psico-fisiche causate dalla disabilità, equiparando queste alle malattie comuni di un qualsiasi dipendente; *equiparazione che costituirebbe violazione del principio di uguaglianza sostanziale che deve essere garantito al disabile*²⁸. La Corte di Giustizia sottolinea per l'appunto il rischio di porre il disabile in una posizione di svantaggio in quanto il lavoratore disabile, rispetto al lavoratore non disabile, potrebbe più facilmente assentarsi dal luogo di lavoro a causa di esigenze dovute al suo handicap rischiando quindi di superare il periodo di comportamento ed essere licenziato.

In conclusione, il datore prima di procedere con un licenziamento per superato periodo di comportamento *deve "interpellare" il lavoratore "chiedere chiarimenti" e "acquisire informazioni" sulla possibile connessione tra assenze per malattia e l'eventuale stato di disabilità del proprio dipendente*²⁹.

²⁷ G. DELLA ROCCA 'I distinguo della Corte di Giustizia su comportamento e accomodamenti ragionevoli'. Labor, 2025

²⁸ A. MARESCA 'Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento'. Lavoro Diritti Europa, 2024

²⁹ G. DELLA ROCCA 'Ancora sul periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica'. Labor, 2025.

2.4 Malattia e inidoneità al lavoro

La malattia è diversa dall'inidoneità al lavoro. Si accomunano per il fatto che entrambe provocano una impossibilità della prestazione lavorativa ma le rispettive nature sono diverse. La malattia è temporanea ma implica la totale incapacità a svolgere le mansioni assegnate e per la quale è previsto anche il licenziamento nel momento in cui si supera il periodo di comporto (allora si parla di una misura riconducibile al giustificato motivo oggettivo); l'inidoneità al lavoro al contrario implica una condizione permanente dal punto di vista psico-fisico, tuttavia, non implica necessariamente l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.

La questione che si apre riguarda il fatto se il datore di lavoro deve adempiere alle misure che tutelano il disabile a prescindere dal fatto che sia o meno a conoscenza dello status di disabilità del suo dipendente.

La disabilità viene distinta in originaria certificata o sopravvenuta. La disabilità originaria prevede che il datore ne sia a conoscenza poiché *il lavoratore o è stato assunto ai sensi della l. n. 68/1999 oppure ha acquisito, nel corso del rapporto la certificazione ex l. n. 104/1992*³⁰. La disabilità sopravvenuta nel corso del rapporto al contrario solleva la questione della conoscibilità e non della conoscenza ovvero presuppone un peggioramento delle condizioni di salute che per tutelare la privacy del lavoratore il datore ignora.

³⁰ G. DELLA ROCCA 'La questione della conoscenza o conoscibilità dello status di disabilità'. Lavoro Diritti Europa n.2/2025

Analizzando la situazione rinviene che nell'attestato di malattia si indica generalmente solo la prognosi in quanto la diagnosi è nota solo al medico dell'Inps: il datore è quindi ignaro della causa che si cela dietro l'assenza del suo dipendente. Il datore non distingue le assenze dovute ad una malattia comune da quelle dovute a patologie croniche invalidanti. Dunque, parte della dottrina ha ipotizzato che per ovviare al problema della privacy basterebbe che il medico legale attestasse che si tratta di una generica malattia connessa alla disabilità senza inserire una diagnosi specifica.

2.5 Ipotetiche soluzioni

Un problema è quello di individuare concretamente la soluzione da porre in atto per agevolare il lavoratore disabile nello svolgimento della sua prestazione lavorativa. Fondamentale è un assetto organizzativo tale da ristabilire condizioni di parità tra tutti i lavoratori. *Sembrerebbe, dunque, che la giurisprudenza ritenga che, al fine di eliminare la posizione di svantaggio di cui discutiamo, la soluzione possa, o debba, essere individuata dalle stesse organizzazioni sindacali*³¹. In un altro articolo si arriva alla medesima conclusione: si tratta infatti di una *materia che, per*

³¹ L. PROIA 'Comporto del lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, conoscenza o conoscibilità della disabilità'. Lavoro Diritti Europa n.2/2025

la sua natura, dovrebbe trovare nella contrattazione collettiva la sede privilegiata di regolazione³².

Ne deriva dunque che emerge in maniera chiara l'importanza della contrattazione collettiva nel gestire in modo decisivo le problematiche relative al licenziamento, al periodo di comporto nonché ai ragionevoli accomodamenti.

CAPITOLO 3 – ANALISI DELL'INTEGRAZIONE E IMPATTO DELLA DISABILITA' PSICHICA

3.1 L'importanza degli accomodamenti ragionevoli

Come già evidenziato, la Direttiva 2000/78/CE all'articolo 5 chiarisce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare i ragionevoli accomodamenti. La direttiva è stata poi recepita in Italia attraverso il Decreto Legislativo 216 del 2003 all'interno del quale si specifica che *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 legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori³³*. Ne consegue che l'assenza di accomodamenti ragionevoli costituisce prova di discriminazione per disabilità.

³² G. DELLA ROCCA 'I distinguo della Corte di Giustizia su comporto e accomodamenti ragionevoli'. Labor, 2025.

³³ Decreto Legislativo n. 216/2003, art. 3, comma 3 bis

In Italia l'adozione di accomodamenti ragionevoli risponde principalmente a due esigenze:

1) Prevenzione del licenziamento motivato da esigenze organizzative:

il datore di lavoro è tenuto, prima di procedere al recesso, a valutare tutte le soluzioni alternative disponibili, tra cui rientrano gli accomodamenti ragionevoli. L'istituto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche quando rappresentato da un'inidoneità sopravvenuta, comporta già [...] l'obbligo di repêchage, ossia la verifica della possibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili.

2) Promozione della parità di trattamento e prevenzione delle discriminazioni:

Nel corso dell'intera relazione lavorativa, il datore è chiamato a garantire che i lavoratori con disabilità possano beneficiare delle medesime opportunità riconosciute agli altri³⁴.

L'articolo 4 della legge 68 del 1999 vieta che un lavoratore che abbia subito un infortunio o una malattia (che quindi diventa inabile allo svolgimento delle mansioni) venga licenziato per giustificato motivo nel momento in cui fosse stato possibile adibire lui a mansioni equivalenti o inferiori. Conseguenza il fatto che qualora

³⁴ F. LIMENA 'La forza espansiva della nozione di accomodamenti ragionevoli: una strada sempre meno in salita' Lavoro Diritti Europa n.3/2025

il lavoratore non possa essere adibito a dette mansioni si configura la possibilità di essere licenziati per giustificato motivo oggettivo.

Nonostante i ragionevoli accomodamenti *le soluzioni organizzative [...] adottate per accogliere un lavoratore con un disturbo psichico si muovono tra due estremi: la rinuncia e l'innovazione*³⁵.

Nel caso della rinuncia al lavoratore vengono assegnate mansioni superflue per l'attività lavorativa sulla quale non gravano in alcun modo incertezze o errori della prestazione lavorativa del soggetto disabile. Nel caso dell'innovazione invece il lavoratore si muove in un contesto lavorativo tale da adibire lui mansioni che rendano possibile la piena valorizzazione delle sue capacità. *Quando questo accade, e talvolta accade, non è solo il lavoratore disabile a trarne vantaggio, ma anche il "clima" aziendale e le relazioni tra i dipendenti tutti*³⁶

3.2 Il difficile inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica

In coerenza con l'articolo 4 della Costituzione (*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o*

³⁵ M. CARDANO 'Lavoro e disturbo psichico a Torino'. Rapporto Progetto Alphaville, Regione Piemonte, 2005

³⁶ M. CARDANO 'Lavoro e disturbo psichico a Torino'. Rapporto Progetto Alphaville, Regione Piemonte, 2005

*spirituale della società*³⁷) anche le persone con disabilità rivendicano il diritto a partecipare attivamente alle dinamiche sociali ed economiche del paese.

I disturbi psichici sono associati con i più alti tassi di disoccupazione: normalmente tra il 70% e il 90%³⁸ marcando la differenza con i tassi di disoccupazione della popolazione in generale. Le persone con problematiche psichiche vorrebbero essere impiegate ma tale fenomeno è spesso ostacolato da dinamiche discriminatorie. Sono gli stereotipi sulla malattia psichica a condizionare maggiormente l'occupabilità dei lavoratori con disturbi psichiatrici (McDaid D., Knapp M., Medeiros H H., "Employment and Mental Health: Assessing the Economic Impact and the Case for Intervention", MHEEN (Mental Health Economics European Network) II, Policy Briefing 5, Personal Social Services Research Unit, London, 2008): la scarsa produttività, l'incapacità di rispettare compiti e orari, l'imprevedibilità dei comportamenti, l'aggressività sono tutte credenze che prescindono da una reale conoscenza della persona e dei suoi disturbi³⁹.

Le assunzioni delle persone disabili, dunque, hanno un regolamento nello specifico. Innanzitutto, è bene specificare che l'impiego del disabile si lega al concetto di collocamento obbligatorio la cui finalità è quella di favorire l'integrazione del

³⁷ Costituzione Italiana articolo 4

³⁸ G. FERRI, D. PAVONCELLO, A. SPAGNOLO 'Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica'. Isfol, 2014

³⁹ G. FERRI, D. PAVONCELLO, A. SPAGNOLO 'Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica'. Isfol, 2014

disabile e di garantire pari opportunità. Quando si parla di disabili è prevista la c.d. quota di riserva connessa alla quantità di dipendenti impiegati:

- Fino a 14 dipendenti: nessun obbligo di assunzione di un disabile;
- Da 15 a 35 dipendenti: obbligo di assumere 1 lavoratore disabile;
- Da 36 a 50 dipendenti: obbligo di assumere 2 lavoratori disabili;
- Oltre 50 dipendenti: obbligo di riservare il 7% dei posti alle categorie protette.

I lavoratori disabili devono essere iscritti presso i registri per il collocamento mirato nonché riconosciuti da una commissione medica.

Ci sono, poi, settori pubblici e settori privati all'interno dei quali le modalità di assunzione divergono:

- Nel settore privato è prevista una richiesta nominativa, ossia il lavoratore disabile viene scelto direttamente dagli elenchi da parte dell'azienda oppure possono essere previste delle convenzioni tra azienda e uffici competenti;
- Nel settore pubblico le modalità si legano all'articolo 97 della Costituzione (*Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge*⁴⁰) infatti nei concorsi pubblici viene riservata una percentuale dei posti alle categorie protette; il candidato disabile partecipa come tutti gli altri alla selezione e infine alla graduatoria.

⁴⁰ Costituzione Italiana art. 97

Ciò che ne consegue è che a differenza della selezione nel privato non ci potrà mai essere un'assunzione diretta in quanto nel pubblico si devono rispettare principi di imparzialità e trasparenza.

Nello specifico della pubblica amministrazione, l'articolo 9 al 4° comma della legge 68 del 1999 prevede che *I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13*⁴¹. Quindi la convenzione può essere prevista anche nel settore pubblico.

È possibile che sia presente una figura che agevoli l'integrazione del disabile all'interno del comparto lavorativo si parla infatti dei 'responsabili dei processi di inserimento delle persone con disabilità'; le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti sono obbligate ad eleggere tale figura mentre quelle con meno di 200 ne hanno la facoltà.

Tra le convenzioni rientra la possibilità di attivare dei tirocini formativi finalizzati all'assunzione dei lavoratori disabili. Nello specifico nell'Intesa della Conferenza Unificata Stato Regioni del 16 novembre 2006 si è stabilito che le pubbliche amministrazioni dovessero individuare ogni anno una percentuale di posti non

⁴¹ Legge n. 68/1999 art. 9 comma 4

coperti non inferiore al 30% e non superiore all'80% da destinare ai lavoratori disabili attraverso tirocini. I tirocini hanno una durata che varia dai 2 ai 24 mesi; al termine i soggetti disabili idonei vengono inseriti nei vari contesti alle specifiche mansioni al fine di ricoprire quel profilo professionale.

In realtà le pubbliche amministrazioni limitano l'accesso ai concorsi pubblici per disabili psichici prevedendo la possibilità di ricorrere alle convenzioni; convenzioni che di fatto raramente sono attivate e nel momento in cui si attivano la precedenza per l'assunzione viene rivolta ad un disabile non-psichico. Quanto affermato in precedenza circa il collocamento al lavoro delle persone con disabilità dovrebbero per l'appunto racchiudere tutte le disabilità; in realtà il reclutamento delle persone con disabilità psichica è assai modesto soprattutto, come si è visto, in contesti pubblici. Per quanto riguarda invece il collocamento presso enti privati appare relativamente più favorevole come situazione in termini di possibilità di accesso e di assunzione (se si trascurava il fatto che si genera maggiore diffidenza nei confronti di un lavoratore disabile psichico piuttosto che nei confronti di un disabile fisico e ciò è evidente dagli episodi di emarginazione di questi soggetti). Il problema risiede nel fatto che persiste ancora oggi uno stigma sociale diffuso circa la malattia mentale non da tutti effettivamente compresa, generando, quindi, impatti negativi nei soggetti che ne sono colpiti.

3.3 Il mobbing come creatore di disabilità

Il termine mobbing deriva dal verbo inglese ‘to mob’ che significa ‘attaccare’ infatti il mobbing si sostanzia come un atteggiamento assunto dal proprio datore di lavoro o da un gruppo di colleghi che ha lo scopo di ‘eliminare’ la persona ritenuta ‘scomoda’ colpendola dal lato psico-sociale fino ad arrivare ad ‘annientarla’. Rappresenta di fatto una forma di molestia intenzionale esercitata attraverso comportamenti persecutori e lesivi della dignità del soggetto. Si riconduce tra i fattori scatenanti soprattutto la competizione.

Leymann distingue tre gruppi di azioni mobbizzanti:

- *Si tende a colpire la comunicazione della persona mobbizzata con critiche verso il suo operato, la sua vita privata: spesso il soggetto viene escluso.*
- *Si tende a colpire la reputazione della persona con il fine di distruggerla: la vittima viene umiliata e derisa.*
- *Si tende a colpire la prestazione, per cui vengono affidate le mansioni umilianti, di livello inferiore rispetto alle capacità del soggetto. In alcuni casi non si affida alcuna mansione⁴².*

Inoltre si può definire mobbing quel fenomeno che presuppone azioni denigratorie verificatesi con frequenza. È un fenomeno che sta interessando sempre di più anche

⁴² F.J. FIZ PEREZ, C. CIANCIO, C. STALTARI. ‘Depressione e mondo del lavoro’. Información Filosófica, 2011

il nostro panorama nazionale sebbene oggi ancora non ci siano delle forti tutele contro tali vessazioni sul posto di lavoro.

Diffuso è anche il problema del doppio mobbing che si lega al danneggiamento del rapporto familiare della vittima; essendo il legame tra individuo e famiglia molto forte nel momento in cui il soggetto subisce dei soprusi, inevitabilmente avrà una reazione che si riverserà nei confronti dei suoi familiari sfogando *la sua rabbia e insoddisfazione accumulate durante la giornata lavorativa. [...]. L'ambiente familiare cessa di ascoltare e sostenere la vittima, la quale viene vista come una minaccia. Tutto ciò avviene in modo inconscio. La vittima, quindi, viene attaccata sul posto di lavoro e allo stesso tempo perde il sostegno della famiglia: da qui il termine doppio mobbing*⁴³.

Il mobbing è inoltre in grado di provocare danni sia in termini economici e di produttività lavorativa sia e soprattutto in termini di salute. Si palesano alterazioni dell'equilibrio emotivo nonché disturbi legati al sonno, ad abuso di alcol e/o farmaci e anche al comportamento alimentare. Di conseguenza in presenza di disturbi di questo genere si parla di danni biologici, di diagnosi psichiche nonché di disabilità, a seguito ad esempio di episodi depressivi. *La depressione è il frutto della strategia di isolamento su cui il mobbing si basa, lo stato depressivo si manifesta con un*

⁴³ F.J. FIZ PEREZ, C. CIANCIO, C. STALTARI. 'Depressione e mondo del lavoro'. Información Filosófica, 2011

*basso tono dell'umore, bassa autostima, perdita di interessi e apatia. Il soggetto è critico verso sé stesso e ha scarsa fiducia nel futuro*⁴⁴.

3.4 Depressione e lavoro

Si sta creando nella società odierna un legame sempre più intenso tra depressione e lavoro. La salute mentale si incrina nel momento in cui si è sovraccaricati di lavoro da svolgere, quando si devono rispettare delle ferree tempistiche, quando le aspettative sono elevate o se non si riesce a mantenere un equilibrio tra sfera privata e sfera professionale. Perciò se l'ambiente lavorativo diventa tossico l'impatto sulla salute psico-fisica del soggetto è devastante generando insicurezza, agitazione, ansia e nei casi più gravi depressione. Il disturbo depressivo maggiore è un disturbo psichiatrico appartenente alla classe dei disturbi dell'umore, caratterizzato da un calo del tono dell'umore, dalla perdita di interesse (anche e soprattutto in attività piacevoli), da alterazioni nei pensieri, nel sonno e nell'appetito e nei casi più gravi si manifestano anche pensieri e/o condotte anti-conservative.

La depressione si può manifestare appunto nel luogo di lavoro a seguito di un deterioramento della salute mentale o di episodi di burnout. Gli effetti non sono unicamente di carattere psicologico in quanto può essere danneggiato anche il

⁴⁴ F.J. FIZ PEREZ, C. CIANCIO, C. STALTARI. 'Depressione e mondo del lavoro'. Información Filosófica, 2011

sistema nervoso, immunitario e cardiovascolare. Ciò che assume rilevanza è il fatto che i sintomi diventano sempre più invalidanti portando al nascere di pensieri estremamente negativi. Dal punto di vista comportamentale lo stress lavorativo potrebbe far diminuire le energie complessive o far perdere interesse nelle occasioni sociali. Se le conseguenze dovessero peggiorare si potrebbe andare incontro ad un collasso psicofisico con la necessità di un lungo periodo di recupero in cui al soggetto coinvolto sembra impossibile vedere via d'uscita.

La soluzione agli effetti negativi della depressione, se si analizza unicamente la sfera lavorativa, è agire sull'integrazione all'interno del luogo di lavoro in modo da far viaggiare questa di pari passo con l'integrazione sociale: *attraverso il lavoro la persona può contrastare l'emarginazione, aumentare la sua rete di relazioni e migliorare i livelli di empowerment e self-efficacy*⁴⁵. La cura, l'inserimento nel mondo lavorativo e l'autonomia economica sono i 3 aspetti estremamente importanti per una integrazione sociale: *la mancanza di autonomia economica e sociale aumenta il disturbo psichico spesso facendola culminare nella cronicità*⁴⁶.

⁴⁵ V. ASCANI, A. FLORIO, M. GRASSO 'Disabilità psichica e integrazione socio-lavorativa: limiti e potenzialità'. Quaderni di psicologia clinica, 2014

⁴⁶ G. FERRI, D. PAVONCELLO, A. SPAGNOLO 'Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica'. Isfol, 2014

La letteratura internazionale si è espressa riguardo tale questione indicando come le persone affette da malattie mentali manifestino il desiderio di lavorare associando le gratificazioni lavorative al miglioramento della qualità della vita (Crowther, R.E., Marshall, M., Bond, G.R., & Huxley, P. (2001). "Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *British Medical Journal*"; Drake, R.E., Becker, D.R., Bond, G.R., & Mueser, K.T. (2003). "A process analysis of integrated and non-integrated approaches of supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*").

3.5 L'impatto dei lavoratori con disabilità psichica sul clima e sull'organizzazione aziendali

L'inserimento lavorativo delle persone affette da disabilità psichica riguarda un insieme di fattori che devono essere tenuti in considerazione, tra cui procedure più complesse, ripartizione di responsabilità e, come visto precedentemente, la possibilità dell'individuazione di figure professionali deputate a seguire il lavoratore. Inserire un soggetto disabile psichico in un contesto aziendale vuol dire introdurlo in una realtà che ne percepisca la sua stessa intrinseca complessità: è d'ausilio che il soggetto si muova in uno spazio che comprenda la sua particolare condizione. A ciò si deve aggiungere la fondamentale sensibilità dei colleghi che facilita senza dubbio l'accettazione e la creazione di un gruppo.

Come si enuncia della tabella 3.5.1 alla domanda concernente il verificarsi di episodi di tensione riconducibili al lavoratore con disabilità psichica il 51,5% afferma che mai si sono verificati episodi di tale natura mentre il 22,5% dichiara quasi mai.

Tabella 3.5.1.: Episodi problematici riconducibili al comportamento della persona con disabilità psichica (Fonte: ISFOL 2013)

Ci sono stati degli episodi di tensione o problematici direttamente riconducibili al comportamento del lavoratore con disturbo psichico?	v.a.	%
Spesso	8	4,0
Qualche volta	44	22,0
Quasi mai	45	22,5
Mai	103	51,5
Totale	200	100,0

Un altro dato fondamentale è quello racchiuso nella tabella 3.5.2: i colleghi non hanno riscontrato alcuna problematica a seguito dell'assunzione di un lavoratore disabile psichico (72,4%) inoltre il 9,2% ha osservato un miglioramento del clima aziendale.

Tabella 3.5.2.: Reazioni dei colleghi all'ingresso in azienda della persona con disabilità psichica. (Fonte: ISFOL 2013)

Come è stata accolta dagli altri lavoratori l'assunzione della persona con disabilità psichica?	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Preoccupazione per la possibilità di comportamenti imprevedibili	15	6,9	7,5
Preoccupazione per la possibilità di un maggior carico di lavoro	3	1,4	1,5
Preoccupazione per la gestione delle relazioni interpersonali con il disabile	8	3,7	4,0
Non c'è stato nessun problema	157	72,4	78,5
La presenza del disabile mentale ha accresciuto la solidarietà tra i lavoratori	20	9,2	10,0
La presenza del disabile ha migliorato il clima aziendale	10	4,6	5,0
Altro	4	1,8	2,0
Totale	217	100,0	108,5

Infine è chiaro osservare come questi dati abbiano confutato in maniera netta il pregiudizio nei confronti delle persone con disabilità psichica suggerendo di andare oltre lo stigma e di accettare una diversità che implica delle disabilità psichiche ma che non per questo causa criticità: sarà dunque necessario superare tali barriere all'inserimento lavorativo di questi soggetti, che, al pari degli altri, hanno lo stesso potenzialità da offrire.

CONCLUSIONI

La strada per abbattere le barriere stereotipate è ancora lunga e complessa. La disabilità psichica è ancora troppo sottovalutata, invisibile, silenziosa. Eppure trascina dietro di sé tanto lavoro normativo e sociale affinché ci sia più comprensione e rispetto delle persone affette da disabilità anche e soprattutto nel contesto lavorativo. È fondamentale, perciò, essere a conoscenza, sia da parte del lavoratore coinvolto che da parte del datore, delle leggi e delle tutele che vigono nonché dei diritti e dei doveri che spettano ad ambo le parti.

Il focus sulla depressione non è casuale ma è stato scelto come esempio emblematico del silenzio di malattie e disagi invisibili che con forza contrastano nello svolgere azioni quotidiane come l'andare al lavoro ed eseguire correttamente le mansioni assegnate. Il disagio psichico è ostacolante tanto quanto quello fisico e nel mondo odierno è chiaro che non possano più esistere discriminazioni o incomprensioni né tantomeno scissione tra disabilità fisica e psichica: la disabilità è una, sola e ha bisogno di essere accettata, compresa e supportata.

BIBLIOGRAFIA, SITOGRAFIA E FONTI NORMATIVE

BIBLIOGRAFIA

ASCANI V., FLORIO A., GRASSO M. *‘Disabilità psichica e integrazione socio-lavorativa: limiti e potenzialità’*. Quaderni di psicologia clinica, 2014

BUSELLI R. *‘La gestione del lavoratore portatore di disabilità psichica’*. La Medicina del Lavoro, 2020

CARDANO M. *‘Lavoro e disturbo psichico a Torino’*. Rapporto Progetto Alphaville, Regione Piemonte, 2005

CROWTHER, R.E., MARSHALL, M., BOND, G.R., HUXLEY, P. *‘Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review’*. British Medical Journal, 2001

DELLA ROCCA G. *‘Ancora sul periodo di comporta dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica’*. Labor, 2025.

DELLA ROCCA G. *‘I distinguo della Corte di Giustizia su comporta e accomodamenti ragionevoli’*. Labor, 2025

DELLA ROCCA G. *‘La questione della conoscenza o conoscibilità dello status di disabilità’*. Lavoro Diritti Europa n.2/2025

DRAKE, R.E., BECKER, D.R., BOND, G.R., MUESER, K.T. *‘A process analysis of integrated and non-integrated approaches of supported employment’*. Journal of Vocational Rehabilitation, 2003

- FERRI G., PAVONCELLO D., SPAGNOLO A. *‘Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica’*. Isfol, 2014
- GIUBBONI S. *‘Il licenziamento del lavoratore disabile tra disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria’*. Riv. crit. dir. Lav. 2008
- LAMBERTI F. *‘L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità al bivio dell’ineludibile armonizzazione tra il d.lgs. 62/2024 e la legge 68/1999’*. Lavori Diritti Europa, 2025
- LIMENA F. *‘La forza espansiva della nozione di accomodamenti ragionevoli: una strada sempre meno in salita’* Lavoro Diritti Europa n.3/2025
- MARESCA A. *‘Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento’*. Lavoro Diritti Europa, 2024
- PEREZ F.J. FIZ, CIANCIO C., STALTARI C.. *‘Depressione e mondo del lavoro’*. Información Filosófica, 2011
- PROIA L. *‘Comporto del lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, conoscenza o conoscibilità della disabilità’*. Lavoro Diritti Europa n.2/2025
- SPINELLI C. *‘La sfida degli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act’*. Diritti lavori mercati, 2017
- TORSELLO L. *‘I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l’impiego’*. Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2022

SITOGRAFIA

Alleanza EUMH, 2017: <https://eurohealthnet.eu/it/publication/depression-the-biggest-barrier-to-workplace-well-being/> (ultima consultazione: 09/02/26)

Institute for Health Metrics and Evaluation, 2019: <https://www.healthdata.org> (ultima consultazione: 09/02/26)

Istat. La disabilità in Italia: il quadro della statistica ufficiale, 2009: <https://www.istat.it> (ultima consultazione: 17/02/26)

La gestione del lavoratore portatore di disabilità psichica, National Library of Medicine, 2020: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7809949/> (ultima consultazione: 11/02/26)

Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali, ISFOL, 2014: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/224740fc-c99a-4b7d-bec7-35cdd19dd83b/content> (ultima consultazione: 05/05/26)

Mental health and development: targeting people with mental health conditions as a vulnerable group, report OMS, 2010: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241563949> (ultima consultazione: 17/02/26)

Organisation for Economic Co-operation and Development. *Special Needs Education: statistics and indicators*. OECD Publishing, 2000:
<https://www.oecd.org> (ultima consultazione: 17/02/26)

Organizzazione Mondiale della Sanità, 2017:
<https://www.salute.gov.it/new/it/tema/politiche-sanitarie-internazionali/organizzazione-mondiale-sanita/> (ultima consultazione: 18/02/26)

World Federation for Mental Health, 2020: <https://wfmh.global> (ultima consultazione: 18/02/26)

FONTI NORMATIVE

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, art. 2

Convenzione delle Nazioni Unite, 2007, art. 1

Costituzione Italiana art. 97

Costituzione Italiana art. 4

Decreto Legislativo n. 216/2003, art. 3, comma 3 bis

Direttiva 2000/78/CE, art. 2, art 5

Legge 12 marzo 1999, n. 68 art.1, art.3

Legge 12 marzo 1999, n. 68 art.10, comma 3

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Legge n. 68/1999 art. 9 comma 4