

Mapping the category of reasonable accommodation in the multi-level regulatory framework

Report sulla disciplina concernente la nozione di accomodamento ragionevole nell'ordinamento multilivello.

| | | |
|----|---|----|
| 1) | Nozione di accomodamento ragionevole a livello internazionale ed eurounitario | 3 |
| 1) | Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 | 3 |
| 2) | Commento Generale n. 6 del 2018 del Comitato sui diritti delle persone con disabilità | 4 |
| 3) | Commento Generale n. 8 del 2022 del Comitato sui diritti delle persone con disabilità | 5 |
| 4) | Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea | 6 |
| 5) | Direttiva 2000/78/CE | 7 |
| 6) | Direttiva 1989/391/CEE..... | 7 |
| 2) | Il quadro normativo italiano | 8 |
| 1) | La nozione di accomodamento ragionevole | 8 |
| 2) | Il complesso coordinamento con la L. 12 marzo 1999, n. 68 | 9 |
| 3) | Inidoneità alla mansione specifica | 11 |
| 4) | Il ruolo dell'Inail | 11 |
| 5) | La tutela in caso di licenziamento illegittimo..... | 11 |
| 3) | Bibliografia..... | 12 |

1) Nozione di accomodamento ragionevole a livello internazionale ed eurounitario

1) Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006

Di fondamentale importanza per delineare la nozione di accomodamento ragionevole è la [Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006](#), ratificata con L. 3 marzo 2009, n. 18, che fissa la nozione di accomodamento ragionevole non solo con riferimento al perimetro del diritto del lavoro.

Ai fini della presente analisi è da evidenziare l'art. 2, che delinea la nozione di accomodamento ragionevole, in connessione con la nozione di discriminazione fondata sulla disabilità:

*«[...] per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un **accomodamento ragionevole** [...] per “**accomodamento ragionevole**” 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 diritti umani e delle libertà fondamentali [...]».*

Il successivo art. 5, co. 3 della Convenzione, poi, precisa che:

*«Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti **accomodamenti ragionevoli**».*

È il caso di sottolineare che la nozione di accomodamento ragionevole delineata dalla Convenzione si estende ben oltre la sfera giuslavoristica: l'art. 14, co. 2, ad esempio, afferma che:

*«Gli Stati Parti assicurano che, nel caso in cui le persone con disabilità siano private della libertà a seguito di qualsiasi procedura, esse abbiano diritto [...] alle garanzie previste dalle norme internazionali sui diritti umani [...], compreso quello di ricevere un **accomodamento ragionevole**».*

Similmente, l'art. 24, in materia di istruzione, stabilisce che:

*«Gli Stati Parti riconoscono il diritto all'istruzione delle persone con disabilità. [...] Nell'attuazione di tale diritto, gli Stati Parti devono assicurare che: [...] (c) venga fornito un **accomodamento ragionevole** in funzione dei bisogni di ciascuno [...]».*

È l'art. 27, però, una disposizione di particolare importanza per il diritto del lavoro, poiché considera che:

*«Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di: [...] (i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti **accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di lavoro [...]».*

2) Commento Generale n. 6 del 2018 del Comitato sui diritti delle persone con disabilità

Gli accomodamenti ragionevoli sono stati oggetto anche di alcuni **Commenti generali alla Convenzione ONU**, che hanno ulteriormente specificato quanto affermato dalla Convenzione. In particolare, il [Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No. 6 \(2018\) on equality and nondiscrimination](#) ha evidenziato che:

§18 (c): «**“Denial of reasonable accommodation”**, according to article 2 of the Convention, constitutes discrimination if the necessary and appropriate modification and adjustments (that do not impose a “disproportionate or undue burden”) are denied and are needed to ensure the equal enjoyment or exercise of a human right or fundamental freedom [...]»;

§23: «**Reasonable accommodation** is an intrinsic part of the immediately applicable duty of non-discrimination in the context of disability [...]»;

§24: «Reasonable accommodation duties are different from accessibility duties. Both aim to guarantee accessibility, but the duty to provide accessibility [...] is an *ex ante* duty, whereas the duty to provide reasonable accommodation is an *ex nunc* duty: [...] (b) As an *ex nunc* duty, **reasonable**

accommodation must be provided from the moment that a person with a disability requires access to non-accessible situations or environments, or wants to exercise his or her rights. [...] The duty to provide reasonable accommodation is an **individualized reactive duty** that is applicable from the moment a request for accommodation is received. [...];

§25: «The duty to provide reasonable accommodation [...] can be broken down into two constituent parts. The first part **imposes a positive legal obligation to provide a reasonable accommodation** which is a modification or adjustment that is necessary and appropriate where it is required in a particular case to ensure that a person with a disability can enjoy or exercise her or his rights. The second part of this duty **ensures that those required accommodations do not impose a disproportionate or undue burden on the duty bearer** [...];

§41: «[...] Reasonable accommodation duties [...] are **individualized, apply immediately** to all rights and may be **limited by disproportionality**»;

§67: «[...] In order to ensure **reasonable accommodation** [...] States parties should: (a) Facilitate the **transition away from segregated work environments** for persons with disabilities and support their **engagement in the open labour market**, and in the meantime also ensure the immediate applicability of **labour rights** to those settings; [...] (d) Expressly recognize the **denial of reasonable accommodation as discrimination** and prohibit multiple and intersectional discrimination, and harassment [...].».

3) **Commento Generale n. 8 del 2022 del Comitato sui diritti delle persone con disabilità**

Anche il successivo [Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No. 8 \(2022\) on the right of persons with disabilities to work and employment](#), è tornato sul tema degli accomodamenti ragionevoli, sottolineando che:

§19: «**Denial of reasonable accommodation** occurs when necessary and appropriate individualized modifications, adjustments and support (that do not impose a disproportionate or undue burden) are not implemented. Reasonable accommodation means those modifications, adjustments and support that are needed to ensure the equal enjoyment or exercise of a human right or fundamental freedom. [...] The duty to provide reasonable accommodation is applicable from the moment that a request for such accommodation is received or the need becomes apparent. [...];

§34: «**Collective bargaining arrangements** should prohibit discrimination on the basis of impairment. Where they specify working conditions, the arrangement must include a mechanism by which employees can seek reasonable accommodation»;

§45: «[...] Reasonable accommodation involves the provision of individualized modifications, adjustments and support to enable persons with disabilities to perform the inherent requirements of their work on an equal basis with others. States parties should ensure that the provision of reasonable accommodation is facilitated through measures and programmes that provide **technical and financial assistance** to public and private employers. Nevertheless, as part of their accessibility duty, public and private employers need to ensure they have a **clear, accessible and timely process** for dealing with the need for reasonable accommodation. Where a barrier to full inclusion of an individual with disabilities is identified by the individual or the employer, the employer must take the **following steps**, as failure to do so would constitute denial of reasonable accommodation: (a) The employer works with the individual to identify potential solutions to remove or avoid the barrier, including the individual's preferred solution; (b) The employer implements the individual's preferred solution, unless it would impose an undue burden, in which case the employer implements another identified solution that does not impose an undue burden, or implements the preferred solution to the extent possible without experiencing the undue burden»;

§64: «[...] in order to ensure the provision of reasonable accommodation [...] States parties should: [...] (d) Expressly recognize the **denial of reasonable accommodation as discrimination** and prohibit multiple and intersectional discrimination, and harassment; [...] (h) Ensure access to **training, retraining and education**, including vocational training and capacity-building for employees with disabilities, and provide training on the employment of persons with disabilities and reasonable accommodation for employers, representative organizations of employees and employers, unions and competent authorities [...]

4) Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

La nozione di accomodamento ragionevole ha poi trovato spazio anche nell'ordinamento eurounitario, sia nei Trattati sia nel diritto derivato, tanto che la stessa [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#) stabilisce, all'art. 26, che:

«L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di **misure** intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità».

5) Direttiva 2000/78/CE

È però la [Direttiva 2000/78/CE](#) a delineare il concetto di accomodamento ragionevole nell'Unione Europea. La direttiva, infatti, nei considerando nn. 20-21, afferma che:

«(20) È opportuno prevedere **misure appropriate**, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) 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».

È poi l'art. 5 della stessa direttiva a delineare la nozione di soluzioni ragionevoli, stabilendo che:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste **soluzioni ragionevoli**. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

6) Direttiva 1989/391/CEE

È infine da sottolineare quanto previsto dalla [Direttiva 1989/391/CEE](#), che, almeno per parte degli studiosi della materia, intravede l'obbligo di approntare accomodamenti ragionevoli anche nel disposto dell'art. 6 della direttiva che prevede che:

«1. Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le **misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori**, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali,

d'informazione e di formazione, nonché **l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari**. [...]

2. Il datore di lavoro mette in atto le **misure** previste al paragrafo 1, primo comma, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione: [...]

d) **adeguare il lavoro all'uomo**, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute. [...]

2) Il quadro normativo italiano

1) La nozione di accomodamento ragionevole

Nell'ordinamento interno la nozione di accomodamento ragionevole è stata introdotta dall'[art. 9, co. 4 ter, D. L. 28 giugno 2013, n. 76, conv. in L. 9 agosto 2013, n. 99](#), sulla base di quella delineata dalla Convenzione delle Nazioni Unite, all'interno dell'[art. 3, co. 3 bis, D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216](#), attuativo della direttiva 2000/78/CE. In particolare, la disposizione recita:

*«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 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».*

La nozione di accomodamento ragionevole appena delineata è integrata anche dal [D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62](#), che ha recentemente collocato, con l'art. 17 (che ha inserito l'art. 5 bis nella [L. 5 febbraio 1992 n. 104](#)), il riconoscimento della tutela dell'accomodamento ragionevole a valle del **procedimento unitario volto al riconoscimento della condizione di disabilità**. L'art. 17, infatti, dispone che:

*«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** [...] individua le misure e gli*

*adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato. [...] L'**accomodamento ragionevole** 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 [...]*».

Gli accomodamenti ragionevoli sono considerati anche dal successivo art. 18, che, precisando che il **progetto di vita** individua gli accomodamenti ragionevoli volti ad eliminare e a prevenire le barriere, dispone che:

*«Il progetto di vita è diretto a realizzare gli obiettivi della persona con disabilità per migliorare le condizioni personali e di salute nei diversi ambiti di vita, facilitandone l'inclusione sociale e la partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri. [...] 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 [...]*».

2) Il complesso coordinamento con la L. 12 marzo 1999, n. 68

La nozione di accomodamento ragionevole delineata nell'ordinamento interno è, in ogni caso, da coordinare con altre disposizioni che, sebbene in maniera discontinua e frammentaria, insistono sullo stesso tema. Centrale, da questo punto di vista, è la [L. 12 marzo 1999, n. 68](#) in materia di **collocamento obbligatorio**, che contiene diverse disposizioni da coordinare con quelle in materia di accomodamento ragionevole.

Di grande importanza è, in particolare, l'art. 4, co. 3 della Legge in esame, che prevede che:

*«I lavoratori disabili [...] ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di **accomodamenti ragionevoli** [...] sono computati ai fini della copertura della quota di riserva».*

Da evidenziare è poi il successivo art. 4, co. 4, che dispone che:

*Per «i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia» che «hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, [...] divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro [...] **l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di***

licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori [...]».

Di fondamentale rilievo, infine, è l'art. 10 della stessa Legge, che afferma che:

«[...] Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una **prestazione non compatibile** con le sue minorazioni. [...] Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che [...] sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa [...] il disabile ha diritto alla **sospensione non retribuita del rapporto di lavoro** fino a che l'incompatibilità persista. [...] Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i **possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro**, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda [...]

Sulla L. n. 68/1999 ha fortemente inciso il [D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151](#), che, all'art. 1, stabilisce che:

«Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali [...] sono definite linee guida in materia di **collocamento mirato** delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi: [...] d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli **accomodamenti ragionevoli** che il datore di lavoro è tenuto ad adottare [...]

Lo stesso D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, poi, con l'art. 8 ha aggiunto all'articolo 9 L. 12 marzo 1999, n. 68 un comma 6 bis, che prevede che:

«Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge [...] è istituita [...] una [...] "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati [...] le informazioni circa gli **accomodamenti ragionevoli** adottati [...]

Infine, l'art. 11 D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 ha modificato l'articolo 14, co. 4, L. 12 marzo 1999, n. 68, in materia di **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**, disponendo che:

«Il Fondo eroga: [...] b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di **accomodamenti ragionevoli** in favore dei

lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento [...]».

3) Inidoneità alla mansione specifica

Alla nozione di accomodamento ragionevole è possibile anche riconnettere le misure indicate dal medico competente all'esito dei giudizi di idoneità alla mansione. In questo senso l'art. 42 [D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81](#) dispone che:

*«Il datore di lavoro [...] attua le **misure indicate dal medico competente** e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza».*

4) Il ruolo dell'Inail

Con la [L. 23 dicembre 2014, n. 190](#), sono state assegnate importanti competenze all'Inail in materia di reinserimento e di integrazione delle persone con disabilità da lavoro. In questo senso, l'art. 1, co. 166 prevede che:

*«Sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con **progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione**, con interventi formativi di **riqualificazione professionale**, con progetti per il superamento e per **l'abbattimento delle barriere architettoniche** sui luoghi di lavoro, con interventi di **adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro** [...]».*

5) La tutela in caso di licenziamento illegittimo

Infine, è da considerare la tutela per il **licenziamento** disposto in violazione dell'obbligo di approntare accomodamenti ragionevoli, approntata, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, dal D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, e, per quelli già assunti alla stessa data, dall'art. 18 L. 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, l'art. 2 [D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23](#) afferma che:

«Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la **nullità del licenziamento** perché discriminatorio [...] ordina al datore di lavoro [...] la **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro** [...]. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella **disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68** [...]».

In maniera simile, l'art. 18, commi 4 e 7, [L. 20 maggio 1970, n. 300](#) dispone che:

«4. Il giudice [...] **annulla il licenziamento** e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** nel posto di lavoro [...]. 7. Il giudice applica la medesima disciplina [...] nell'ipotesi in cui accerti il **difetto di giustificazione** del licenziamento intimato, anche ai sensi degli **articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68**, per motivo oggettivo consistente nell'**inidoneità fisica o psichica del lavoratore**, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile [...]».

3) Bibliografia

Aa.Vv., *The right to work of persons with disabilities: national experiences in the EU and international context*, in *Revista Derecho Social y Empresa* 2015, suplemento n. 1;

J.D. Abril, S. Braj Choubey, M.A. Leonardi, G. Zampieri, *Reasonable Accommodation and Disability: a Comparative Analysis*, in *DSL*, 2024, n. 1, p. 18;

R. Blanpain, F. Hendrickx (a cura di). *Reasonable accommodation in the modern workplace. Potential and Limits of the Integrative logics of Labour law*, Kluwer Law International, 2016;

I. Bresciani, *Le conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione dell'obbligo di attuare i ragionevoli accomodamenti, fra licenziamento nullo o ingiustificato*, in *VTDL*, 2022, n. 2, p. 279;

D. Casale, *Malattia, inidoneità psicofisica e handicap nella novella del 2012 sui licenziamenti*, in *ADL*, 2014, n. 2, I, p. 401;

R. Chambers, *Non-Discrimination, Reasonable Accommodation and the Burden of Proof in Disability Proceedings for Equal Treatment in Employment Under EU Law: Definition, Scope, Interpretation and the Impact of the UNCRPD*, in *Cloisters*, 2012;

W. Chiaromonte, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di Giustizia*, in *VTDL*, 2020, n. 4, p. 87;

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 *VTDL*, 2022, n. 2, p. 179;

M. De Falco, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *RIDL*, 2021, I, p. 429;

B. De Mozzi, *Il licenziamento del lavoratore disabile*, in R. Del Punta, D. Gottardi, R. Nunin, M. Tiraboschi (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2020, p. 3;

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*, 2024;

R. Diamanti, *Gli “accomodamenti ragionevoli” tra indicazioni di metodo e concrete valutazioni*, in *LDE*, 2021, n. 3;

Directorate General for Internal Policies, *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*, Study for the EMPL Committee;

D. Ferri, A. Lawson (a cura di), *Reasonable accommodation for disabled people in employment*, Publications Office of the European Union, 2016;

C. Garofalo, *Illegittimità del licenziamento del lavoratore disabile. I diversi regimi sanzionatori*, in *VTDL*, 2022, n. 2, p. 249;

D. Garofalo, *Jobs act e disabili nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *RDSS*, 2016, p. 89;

D. Garofalo, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, n. 6, p. 1211;

S. Giubboni, *Disabilità, sopravvenuta inidoneità, licenziamento*, in *RGL*, 2016, n. 3, I, p. 621;

KMU Forschung Austria, *Practices of providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace: 24 company case studies across Europe*, Report prepared for EC, 2008;

KMU Forschung Austria, *Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU - good practices and financing schemes*, Report prepared for EC, 2008;

P. Lambertucci, *Il lavoratore disabile tra disciplina dell'avviamento al lavoro e tutela contro i licenziamenti: brevi note a margine dei provvedimenti attuativi del c.d. jobs act alla “prova” della disciplina antidiscriminatoria*, in *ADL*, 2016, n. 6, p. 1147;

- P. Lambertucci, *Disabilità e discriminazione tra diritto comunitario e diritto interno*, in *DML*, 2020, n. 1, p. 33;
- S. Palladini, *Licenziamento, inidoneità sopravvenuta e ragionevole accomodamento*, in *VTDL*, 2024, n. straord., p. 83;
- M. Peruzzi, *La protezione dei lavoratori disabili nel contratto di lavoro*, in *VTDL*, 2020, n. 4, p. 945;
- A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, Cacucci, 2018;
- C. Spinelli, *La sfida degli “accomodamenti ragionevoli” per i lavoratori disabili dopo il jobs act*, in *DLM*, 2017, n. 1, p. 39;
- L. Torsello, *I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego*, in *VTDL*, 2022, n. 2, p. 209;
- L. Waddington, A. Hendriks, *The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination*, in *IJCLLR*, 2002, vol. 18, n. 3, p. 403;
- L. Waddington, *When it is reasonable for Europeans to be confused: understanding when a disability accommodation is reasonable from a comparative perspective*, in *CLLPJ*, 2008, vol. 29, p. 317;
- L. Waddington, *Reasonable accommodation, Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?*, in *Nederlands Tijdschrift voor de Mensenrechten NTMNCM-Bulletin*, 2011, vol. 36, n. 2, p. 186.