

[Home](#) > [Printer-friendly PDF](#) > [Aggregatore di feed](#)

---

## [Nota 112499 del 15 maggio 2025 - Integrazione nota 87838-25 Graduatorie ATA 24 mesi](#)

[Ultime dal MIUR](#) - 15 Maggio 2025 - 4:24pm

Nota 112499 del 15 maggio 2025 - Integrazione nota 87838-25 Graduatorie ATA 24 mesi

Categorie - [News Normativa](#)

## [L' AISLA chiama a raccolta l'Italia della cura](#)

[Superando](#) - 15 Maggio 2025 - 4:21pm

«**In un tempo in cui la fragilità rischia di essere invisibile, la nostra Associazione continua a mettersi al fianco delle persone con la sclerosi laterale amiotrofica, per garantire ascolto, cura e diritti**»: a dirlo è **Fulvia Massimelli**, presidente dell' AISLA, Associazione che si prepara a dar vita alla propria **Conferenza Nazionale**, all' insegna delle parole **“AISLA chiama a raccolta l'Italia della cura”**, in programma il 16 e il 17 maggio a Jesi (Ancona)

«La nostra Assemblea è un momento di democrazia associativa, ma anche un esercizio collettivo di rigenerazione. In un tempo in cui la fragilità rischia di essere invisibile, la nostra Associazione continua a mettersi **al fianco delle persone con la SLA** (sclerosi laterale amiotrofica), per garantire ascolto, cura e diritti. Questo è il nostro impegno. E il nostro modo di costruire il futuro»: a dirlo è **Fulvia Massimelli**, presidente dell' **AISLA** (Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica), che reduce dal contributo concreto fornito a **Napoli** in occasione del Tour Mediterraneo della Nave *Amerigo Vespucci* (se ne legga approfonditamente a [questo link](#)), si prepara a dar vita alla propria **Conferenza Nazionale**, all' insegna delle parole **AISLA chiama a raccolta l'Italia della cura**, in programma **venerdì 16 e sabato 17 maggio a Jesi** (Ancona), un' occasione per condividere risultati, affrontare nuove sfide e rafforzare l' alleanza tra istituzioni, professionisti e comunità nella cura delle disabilità complesse.

Gli eventi nella città marchigiana si apriranno dunque **venerdì 16**, con un incontro di formazione con gli studenti dell' **Istituto Sociosanitario Carlo Urbani** di Porto Sant' Elpidio (Fermo) e con un' Agorà dedicata al dialogo con i **Dipartimenti Nazionali dell' Associazione**.

Successivamente, nel pomeriggio, è in programma un evento pubblico a ingresso gratuito, presso l' Hotel Federico II, inaugurato dai saluti istituzionali della ministra per le Disabilità **Alessandra Locatelli**, della viceministra al Lavoro e alle Politiche Sociali **Maria Teresa Bellucci**, del vicepresidente e assessore alla Sanità della Regione Marche **Filippo Saltamartini** e del vicesindaco di Jesi **Samuele Animalì**.

Momento centrale dell' incontro sarà la tavola rotonda sul tema **Nuove prospettive normative e il Progetto di Vita**, moderata da **Stefania Bastianello**, direttore tecnico dell' AISLA, alla quale parteciperanno tra gli altri **Antonio Pelagatti**, in rappresentanza dell' Autorità Garante dei Diritti delle Persone con Disabilità, **Paolo Bandiera** della Direzione Nazionale AISM (Associazione Italiana Sclerosi Multipla), componente dell' Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità e **Michela Coccia**, direttore Clinico del Centro NeMO di Ancona (NeuroMuscular Omnicentre).

Altro momento particolarmente significativo sarà il racconto della **beata Armida Barelli**, la “prima Beata SLA”, con le testimonianze di **Ernesto Preziosi**, **Alberto Fontana** e di **Mario Sabatelli**.

La cerimonia dell'*Albero della Vita di AISLA* rappresenterà un segno tangibile dell'impegno e della dedizione di ogni volontario.

**Sabato 17**, infine, è prevista l'**Assemblea Nazionale AISLA**, durante la quale verrà anche presentato in anteprima un progetto digitale innovativo che integra intelligenza artificiale e tecnologie avanzate **per il monitoraggio e la cura delle persone con la SLA. (S.B.)**

**Per ogni ulteriore informazione: [ufficiostampa@aisla.it](mailto:ufficiostampa@aisla.it) (Elisa Longo).**

L'articolo [L'AISLA chiama a raccolta l'Italia della cura](#) proviene da [Superando](#).

## **[AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...](#)**

[Ultime da USR Calabria](#) - 15 Maggio 2025 - 4:17pm

You must be logged into the site to view this content.

## **[Ripartizione dotazione organica del personale docente per l'a.s. 2025/2026 – Rettifica](#)**

[Ultime da USR Calabria](#) - 15 Maggio 2025 - 3:05pm

You must be logged into the site to view this content.

## **[Premiata l'app che abbatte le barriere dell'accessibilità](#)**

[Superando](#) - 15 Maggio 2025 - 1:55pm

**Il progetto “Kimap” ha vinto il premio nazionale “Coltivare la Speranza” di Confcooperative e FondoSviluppo: la piattaforma supporta gratuitamente le persone con disabilità motoria a muoversi in autonomia con informazioni aggiornate sull'accessibilità. In Toscana sono state realizzate mappature a Firenze, Pisa, Grosseto e Prato** La premiazione di “Kimap”

La piattaforma digitale **Kimap**, che elimina le barriere informative sull'accessibilità di luoghi e itinerari, ha ricevuto il premio nazionale *Coltivare la Speranza* di **Confcooperative e FondoSviluppo**.

Il riconoscimento è stato assegnato alla Cooperativa Impresa Sociale **ReteSviluppo di Firenze**, fondata nel 2008 da un gruppo di giovani ricercatori e professionisti, che ha sviluppato il progetto in collaborazione con **Kinoa Innovation Studio**, per il suo impegno nel **migliorare la mobilità delle persone con disabilità motoria** attraverso una tecnologia innovativa e partecipativa.

L'app mobile *Kimap*, gratuita e già attiva in diverse città italiane, fornisce informazioni aggiornate sull'accessibilità di strade, negozi, musei e servizi pubblici, permettendo agli utenti di pianificare i propri

spostamenti in autonomia (ne avevamo già parlato in Suoperando, all'interno di questo [pezzo](#)). In Toscana sono state effettuate mappature a **Firenze, Pisa, Grosseto e Prato**, con l'obiettivo di ampliare il servizio coinvolgendo pubbliche amministrazioni e associazioni per rendere le comunità sempre più accessibili.

La tecnologia di *Kimap* permette agli utenti di segnalare ostacoli e problematiche, contribuendo a costruire una rete informativa condivisa. «Kimap è un esempio concreto di come le cooperative possano mettere insieme tecnologia, intelligenza collettiva e impatto sociale», sottolineano da **Confcooperative Toscana**, evidenziando il valore del premio per tutto il Terzo Settore toscano, sempre più orientato verso soluzioni innovative per migliorare la vita delle persone. (C.C.)

**Per maggiori informazioni: Confcooperative Toscana – Ufficio Stampa ( [confcooperativetoscana@gallitorrini.com](mailto:confcooperativetoscana@gallitorrini.com)).**

L'articolo [Premiata l'app che abbatte le barriere dell'accessibilità](#) proviene da [Superando](#).

## **Nascono le “Fiabe Inarrestabili”**

[Superando](#) - 15 Maggio 2025 - 1:22pm

**Sono disponibili gratuitamente sulle principali piattaforme di streaming “Fiabe Inarrestabili”, quattro storie dedicate alla disabilità, alla forza interiore e alla bellezza delle differenze, che ampliano il podcast “Fila a nanna”. Obiettivo: sensibilizzare, fin da piccoli, all’inclusività e all’accoglienza dell’altro**

Un viaggio narrativo per sensibilizzare, fin da piccoli, all’inclusività e all’accoglienza dell’altro: il podcast *Fila a nanna*, promosso dalla [Fondazione Teatro Ragazzi e Giovani](#), in collaborazione con la [Fondazione Paideia](#), si arricchisce di un nuovo ciclo di racconti, *Fiabe Inarrestabili*. Quattro storie, scritte da **Selene Baiano**, che esplorano la disabilità attraverso il potere dell’immaginazione, trasformando difficoltà in occasioni di crescita.

Dalla determinazione di *Miele*, un piccolo Yorkshire che sogna di diventare cane guida, alla resilienza di *Andy* in *Saetta, volare sull’acqua*, fino alla dolcezza di *Riccio e Tina* e alla scoperta del proprio valore in *Casty, la diga perfetta*, ogni fiaba invita a guardare la diversità con occhi nuovi.

Disponibili gratuitamente sulle principali piattaforme di streaming, queste storie si inseriscono nel successo di *Fila a nanna*, che ha già superato i 682.000 download e conta 350 fiabe pubblicate, tra i podcast più ascoltati nella categoria *Bambini e Famiglie*. (C.C.)

**Per maggiori informazioni: Ufficio stampa MAYBE (Luna Rondana), [lrondana@maybepress.it](mailto:lrondana@maybepress.it).**

L'articolo [Nascono le “Fiabe Inarrestabili”](#) proviene da [Superando](#).

## **Personale docente – Esecuzione Ordinanza Cautelare n. 3648/2024 emessa dal TAR Lazio – Sezione III bis– PANTERA Salvatore c/MIM**

[Ultime da A.T.P. Catanzaro](#) - 15 Maggio 2025 - 12:33pm

## [Decreto di rettifica commissione giudicatrice per la classe di concorso A027 – Matematica e Fisica – per la regione Calabria.](#)

[Ultime da USR Calabria](#) - 15 Maggio 2025 - 12:22pm

You must be logged into the site to view this content.

## [I referendum sul lavoro e le persone con disabilità: un approfondimento](#)

[Superando](#) - 15 Maggio 2025 - 11:36am

**Presentiamo oggi un ampio approfondimento di informazione, dedicato alle consultazioni referendarie del prossimo mese di giugno, riguardanti il mondo del lavoro, e segnatamente le possibili conseguenze per i lavoratori e le lavoratrici con disabilità dall'esito di quelle stesse consultazioni referendarie**

### **Una premessa**

Davanti ai prossimi **[referendum di giugno](#)** crediamo sia necessario sottrarsi alla semplificazione dello scontro ideologico e conoscere bene cosa siamo chiamati davvero a decidere. Il nostro voto, infatti, avrà effetti concreti sulla vita di chi lavora in condizioni di maggiore fragilità. E la complessità, stavolta, non è un alibi: è responsabilità.

Innanzitutto va ricordato dunque che **l'8 e il 9 giugno** i cittadini e le cittadine saranno chiamati a esprimersi su cinque quesiti referendari, quattro dei quali riguardanti **il mondo del lavoro**. Tra questi, assume particolare rilievo quello relativo all'abrogazione del **[Decreto Legislativo 23/15](#)**, noto come ***Jobs Act***. In caso di vittoria del "Sì", verrebbe cancellato il sistema delle tutele crescenti — applicato ai contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati a partire dal 7 marzo 2015 — e reintrodotta in modo generalizzato il vecchio **articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori** (**[Legge 300/70](#)**) come unico meccanismo di tutela contro i licenziamenti illegittimi.

Anche ammettendo – ipotesi non da tutti condivisa – che l'abrogazione del Decreto 23/15 comporti effettivamente un ripristino generalizzato dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, applicabile quindi anche alle assunzioni successive al 2015, è importante precisare che non si tornerebbe alla versione originaria del 1970, bensì a quella riformata dalla cosiddetta "Riforma Fornero" nel 2012 (**[Legge 92/12](#)**). Al di là dunque del dibattito "ideologico", il ritorno all'articolo 18 potrebbe sembrare un rafforzamento delle garanzie per i lavoratori. E tuttavia, per alcune categorie particolarmente vulnerabili, come le **persone con disabilità**, la reintroduzione del vecchio sistema potrebbe determinare, anziché un ampliamento, **una riduzione delle tutele**. Il testo dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, infatti, nella sua formulazione attuale non garantisce una tutela ripristinatoria piena ai lavoratori con disabilità, salvo che il licenziamento non venga **esplicitamente qualificato come discriminatorio**.

A meno che non si affronti esplicitamente questo nodo, dunque, il referendum potrebbe portare a reintrodurre un sistema non pienamente coerente con i principi del diritto antidiscriminatorio nazionale ed europeo.

### **L'analisi**

Prima di affrontare il cuore del tema, pare necessario inquadrare il problema centrale posto dal testo del citato articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come novellato dalla cosiddetta "Riforma Fornero", partendo da un presupposto teorico.

Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità psicofisica alla mansione è stato ed è tradizionalmente inquadrato nell'ambito del giustificato motivo oggettivo, in quanto riconducibile ad una causa legittima di recesso non imputabile al comportamento del lavoratore, ma piuttosto ad una **sopravvenienza oggettiva** che incide sulla possibilità di utilizzare il lavoratore "proficuamente" nell'organizzazione aziendale. Tale

sistemazione teorica è consolidata nella dottrina prevalente secondo la quale l'inidoneità – in particolare quando non temporanea o non superabile con adeguamenti ragionevoli – può determinare un'interruzione del sinallagma contrattuale [*nesso di reciprocità, N.d.R.*] tale da legittimare la cessazione del rapporto. Sulla scia di questi approfondimenti teorici, la giurisprudenza ha chiarito più volte come l'inidoneità, se accertata e persistente, integri una situazione obiettiva di impossibilità della prestazione lavorativa, idonea a giustificare il licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della [Legge 604/66](#), purché il datore di lavoro abbia previamente valutato – e dimostrato – l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili con il suo stato psicofisico. La legittimità del licenziamento, quindi, viene tradizionalmente subordinata alla verifica dell'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili, secondo la regola giurisprudenziale del cosiddetto *repêchage* [*ripescaggio*].

Tuttavia, nelle fattispecie in cui la sopravvenuta inidoneità derivi da una **condizione di disabilità** — secondo la definizione data dalla [Direttiva 2000/78/CE](#), dal [Decreto Legislativo 216/03](#) e dalla [Convenzione ONU](#) sui Diritti delle Persone con Disabilità— l'ordinamento impone **obblighi ulteriori e più stringenti in capo al datore di lavoro**. In base infatti all'articolo 5 della citata Direttiva 2000/78/CE e all'articolo 3, comma 3-bis del Decreto Legislativo 216/03, come pure all'articolo 2 della [Legge 67/06](#) sulle discriminazioni, il datore di lavoro è tenuto a **valutare e ad adottare accomodamenti ragionevoli**, ovvero misure organizzative, tecniche o ambientali idonee a consentire al lavoratore di continuare a svolgere la propria attività, pur in presenza di limitazioni funzionali. In particolare, l'articolo 3, comma 3-bis del Decreto 216/03 impone l'adozione degli accomodamenti ragionevoli, intesi come «misure appropriate e necessarie, che non comportino un onere sproporzionato, per consentire alla persona disabile di conservare il posto di lavoro».

Proprio il rispetto di questo disposto normativo si concretizzerebbe dunque in **un obbligo che condiziona “a monte”** l'esercizio del potere di recesso, atteggiandosi in modo del tutto peculiare. In tali casi, infatti, non si tratterebbe solo di “cercare” mansioni alternative – il cosiddetto *repêchage* – ma di **modificare l'organizzazione aziendale**, anche **in senso adattivo**, al fine di mantenere il rapporto (si confronti in [M. Aimo](#), *Licenziamento disciplinare per indebita fruizione dei permessi per l'assistenza a familiare disabile*, nota a Cassazione 25 marzo 2019, n. 8310, GI, 2019, 1872). Il principio di intangibilità dell'assetto organizzativo, pertanto, che è tradizionalmente garantito, viene qui ridimensionato alla luce della **logica solidaristica e inclusiva** propria del diritto antidiscriminatorio. Un'impostazione che, se portata alle sue estreme conseguenze, implica che l'omessa adozione di accomodamenti ragionevoli configuri, secondo la citata Direttiva Comunitaria e la Convenzione ONU, una **discriminazione indiretta**, con conseguente nullità del licenziamento. In questo caso, quindi, il licenziamento non sarebbe soltanto e semplicemente ingiustificato, ma più propriamente illegittimo, in quanto fondato su una violazione di norme imperative a tutela delle persone con disabilità (si confronti qui A. Donini, *L'applicazione indistinta del comporto è discriminatoria se la malattia è riconducibile a disabilità*, nota a Cass. 31 marzo 2023, n. 9095 e App. Napoli 17 gennaio 2023, n. 168, RIDL, 2023, II, 254, relativamente ad una fattispecie che ruotava intorno al superamento del periodo di comporto).

Accogliere questa prospettiva significa quindi ammettere che **la disabilità “riduca” il perimetro del potere datoriale di licenziamento**: non è sufficiente dimostrare che non esistono mansioni compatibili, ma occorre che il datore di lavoro provi altresì che le misure di adattamento organizzativo sono effettivamente irragionevoli o sproporzionate.

Alla luce di quanto detto, si è ormai consolidato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il licenziamento di un lavoratore con disabilità divenuto inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni per ragioni psicofisiche **non può essere qualificato come recesso legittimo**, se prima non sia stata verificata – in modo serio, concreto e documentabile – la possibilità di adottare accomodamenti ragionevoli idonei a conservare il rapporto di lavoro. Secondo la **Corte di Cassazione**, infatti, il datore di lavoro ha l'onere di attivarsi per individuare soluzioni alternative, quali lo spostamento a mansioni compatibili, modifiche delle condizioni operative, o adattamenti dell'orario di lavoro. Non è sufficiente una valutazione generica o astratta sull'impossibilità di riorganizzare l'attività produttiva, essendo, invece, necessario dimostrare che gli accomodamenti ragionevoli, pur astrattamente ipotizzabili, avrebbero comportato un onere sproporzionato per l'azienda o un pregiudizio apprezzabile per gli altri lavoratori (Cassazione 6497/21 e 27502/19).

È evidente, dunque, che l'inidoneità sopravvenuta **non legittima automaticamente il licenziamento**: essa impone al datore di lavoro una condotta attiva e collaborativa, coerente con gli obblighi derivanti dall'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE e dall'articolo 3, comma 3-bis del Decreto Legislativo 216/03. In questa prospettiva, ne esce **un quadro di tutela ulteriormente rafforzato** il quale implica che l'omessa valutazione degli accomodamenti configuri discriminazione indiretta per effetto della disabilità, con conseguente nullità del licenziamento e applicazione della tutela reintegratoria piena (Tribunale di Firenze, 150/20).

Questo arricchimento dei presupposti che devono ricorrere al fine di verificare il corretto operato del datore di lavoro non lascerebbe quindi "indifferente" il sistema sanzionatorio. La soluzione presentata in giurisprudenza e sostenuta anche in dottrina, per altro, **non trova un preciso riscontro** nel dettato dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, che anzi al comma 7 sanziona il licenziamento per inidoneità alla mansione del lavoratore con disabilità con la tutela ripristinatoria attenuata.

Per comprendere meglio il cuore del problema, occorre partire nuovamente dalle conseguenze sanzionatorie ricollegate dal testo dello Statuto dei Lavoratori alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, per lo stretto rapporto di parentela fra questa fattispecie e le fattispecie di cui allo stesso articolo 18, comma 7 (*inidoneità*: [articolo 2110 del Codice Civile](#)).

In via generale, infatti, l'articolo 18 della Legge 300/70 (lo Statuto dei Lavoratori, appunto), in caso di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, distingue tra **due ipotesi**, affidando al giudice il compito di verificare l'effettiva consistenza del motivo addotto. La regola "ordinaria" prevede che qualora il giustificato motivo oggettivo non risulti «manifestamente insussistente», non sia possibile disporre la reintegrazione nel posto di lavoro. Se non manifestamente infondato, il licenziamento per GMO (Giustificato Motivo Oggettivo) determina la definitiva cessazione del rapporto e il datore di lavoro è condannato esclusivamente al pagamento di un'indennità risarcitoria, determinata in misura compresa tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

L'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori prevede tuttavia **una tutela distinta e rafforzata in alcune ipotesi oggettive** – in particolare, l'inidoneità e la violazione dell'articolo 2110 del Codice Civile – ammettendo in tali casi la reintegrazione – seppure attenuata – come eccezione alla regola indennitaria. La *ratio* della modifica risiede nell'intento del Legislatore di separare, sotto il profilo sanzionatorio, le ipotesi di licenziamento per ragioni oggettive, fondate su esigenze economico-produttive dell'impresa, da quelle in cui il recesso del datore di lavoro intervenga per sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero in violazione dell'articolo 2110 del Codice Civile, situazioni che assumono una connotazione più grave sul piano sociale e valoriale.

La garanzia più incisiva proposta dal Legislatore in queste ipotesi non si spinge però verso la tutela reintegratoria "piena", ma – rinviando all'apparato sanzionatorio del comma 4 dell'articolo 18 – verso la **reintegrazione "attenuata" del lavoratore**.

### **L'interpretazione della Corte Costituzionale, con riferimento al Decreto Legislativo 23/15 ("Jobs Act")**

Il quadro normativo già sufficientemente complesso si complica ulteriormente se si vanno a verificare quali conseguenze sanzionatorie siano ipotizzabili nei casi di licenziamento di un lavoratore con disabilità per inidoneità alla mansione, ovvero per violazione dell'articolo 2110 del Codice Civile.

A conferma della centralità attribuita alla tutela reintegratoria rafforzata, nei casi di maggiore vulnerabilità del lavoratore, si deve richiamare l'opera interpretativa sviluppata dalla **Corte Costituzionale** che ha offerto un'interpretazione dell'articolo 2, comma 1 del Decreto Legislativo 23/15 (*Jobs Act*), che sanziona con la tutela reintegratoria "forte" (determinata ipotesi di nullità), coerente con i principi sottesi all'articolo 18, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori (Cassazione 9897/25).

L'attenzione si rivolge in modo particolare alla [Sentenza della Corte Costituzionale 22/24](#) nella quale i giudici della Consulta hanno affrontato appunto la legittimità dell'articolo 2, comma 1 del Decreto Legislativo 23/15, nel quale, come ricordato, si disciplinano le conseguenze sanzionatorie conseguenti ad un licenziamento nullo per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti.

Il nodo interpretativo affrontato dai giudici della Consulta si appuntava sulla limitazione dell'applicazione

dell'apparato sanzionatorio – ovvero della tutela reintegratoria “forte”- ai soli casi nei quali la nullità del licenziamento fosse “espressamente” prevista dalla legge. Così come formulato il testo di legge, infatti, esso risultava escludere l'applicabilità della tutela reintegratoria in tutte quelle ipotesi nelle quali il licenziamento fosse stato nullo per violazione di norme imperative, qualora nella norma non fosse stata prevista espressamente la relativa sanzione. Una simile dizione – fondata sulla restrizione letterale introdotta dalla parola “espressamente” – è stata ritenuta dalla Corte Costituzionale **lesiva dell'articolo 76 della Costituzione**, in quanto eccedente i limiti della delega contenuta nella [Legge 183/14](#), che invece faceva riferimento più ampio alle “ipotesi di nullità” in generale. La Corte ha quindi dichiarato l'illegittimità costituzionale della parola “espressamente”, affermando che **la reintegrazione deve operare ogni volta che il licenziamento è nullo, anche implicitamente**.

Questa pronuncia, pur non riguardando direttamente i lavoratori con disabilità, ha avuto **importanti ricadute sistemiche** anche nell'ambito del diritto antidiscriminatorio. Proprio sulla base di tale interpretazione, infatti, la giurisprudenza ha potuto riconoscere la natura discriminatoria indiretta del licenziamento comminato al lavoratore con disabilità, in assenza di una concreta valutazione degli accomodamenti ragionevoli e ha potuto, quindi, ricomprendere questa fattispecie nel campo di applicazione dell'articolo 2, comma 1 del Decreto Legislativo 23/15. Le leggi di tutela alle discriminazioni per disabilità, pur prevedendo in via generale la nullità degli atti discriminatori non qualificano, infatti, espressamente come nullo il licenziamento illegittimamente fondato sulla mancata adozione degli accomodamenti.

A questa conclusione consente di arrivare proprio **l'espansione del campo di applicazione** dell'articolo 2 del Decreto Legislativo 23/2015, raggiunta per il tramite della citata Sentenza 22/24 della Corte Costituzionale: non è più cioè necessaria una previsione espressa di nullità, perché anche situazioni come queste, implicando la violazione di norme imperative, rientrano nell'alveo della nullità e, quindi, abbiano come conseguenza sanzionatoria **la tutela reintegratoria “forte”**. In tal modo, viene rimossa ogni ambiguità interpretativa circa la compatibilità tra il sistema delle tutele crescenti e il diritto antidiscriminatorio, rafforzando **l'effettività del divieto di discriminazione** e della tutela della persona con disabilità nel rapporto di lavoro. Quella Sentenza della Consulta è stata pertanto accolta come una **svolta correttiva** nel disegno del *Jobs Act*, capace di riequilibrarne gli effetti alla luce dei principi del diritto antidiscriminatorio e del diritto del lavoro costituzionalmente orientato, non potendosi intendere la nullità del licenziamento in modo formalistico o restrittivo, ma piuttosto in funzione della gravità dell'offesa giuridica subita dal lavoratore.

Da ciò deriva una conclusione netta: non è conforme alla Costituzione un sistema sanzionatorio che, in caso di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, **non preveda espressamente la reintegrazione**, trattandosi di una violazione grave della dignità e dei diritti fondamentali della persona. Il giudice del lavoro è dunque tenuto a disapplicare l'articolo 2, comma 1 del Decreto Legislativo 23/15 nella parte in cui non consente tale esito, offrendo una protezione equivalente a quella prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, nei casi di nullità del licenziamento.

## Conclusioni

In questi casi, quindi, sia il sistema delle tutele crescenti – per effetto dell'interpretazione giurisprudenziale – sia l'articolo 18, comma 7, dello Statuto dei Lavoratori prevedono la reintegrazione del lavoratore. Ma con **importanti differenze strutturali** tra i due regimi.

L'articolo 18, comma 7 dello Statuto dei Lavoratori, infatti – come riformato dalla Legge 92/12 (“Riforma Fornero”) – tipizza la sanzione nei casi di licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore con disabilità, riconoscendo una **tutela reintegratoria attenuata**: reintegra cioè nel posto di lavoro, ma con risarcimento limitato a un massimo di 12 mensilità. Se non si riesce perciò a trovare una distinzione fra campo di applicazione dell'articolo 18, comma 1 e le fattispecie di cui al comma 7, il rischio è che queste fattispecie specifiche siano **sempre dichiarate nulle**. Il giudice non sarebbe, quindi, vincolato a questa misura, salvo che in ipotesi qualifichi il licenziamento come discriminatorio in senso proprio, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena (Cassazione 14307/24). In questo senso è di sicuro interesse l'interpretazione di chi ritiene che «non rientrerebbero, invece, nell'alveo della tutela assicurata dall'articolo 2 le ipotesi (assolutamente residuali, considerata l'ampiezza della nozione di disabilità europea)

in cui il lavoratore divenga inidoneo alle mansioni contrattuali, non sia possibile collocarlo utilmente in altre mansioni, ma non sia qualificabile come disabile, nemmeno sotto il profilo del modello bio-psicosociale. Tale ipotesi dovrebbe a rigore rientrare nell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23/2015 che assicura solo la tutela indennitaria» (D. Garofalo, [La risoluzione del rapporto di lavoro per malattia](#), 2023). Diversamente, l'articolo 2, comma 1 del Decreto Legislativo 23/15 presenta una formulazione più generale: prevede cioè la reintegrazione solo nei casi di licenziamento nullo **perché discriminatorio o per altre nullità previste dalla legge**. Proprio questa apertura e la mancanza di ulteriori previsioni specifiche in merito al licenziamento, che dichiarino la non idoneità del lavoratore con disabilità o la violazione dell'articolo 2110 del Codice Civile attraverso la Sentenza 22/24 della Corte Costituzionale, hanno consentito di includere nel campo della nullità (come da articolo 2 del Decreto Legislativo 23/15) **anche i casi di mancato accomodamento ragionevole come forme di discriminazione indiretta**. È in questo spazio interpretativo che il sistema delle tutele crescenti ha mostrato una capacità di adattamento più flessibile, articolata e coerente con la protezione dei lavoratori in condizioni di fragilità. Ed è proprio qui che si pone il **nodo centrale della questione referendaria**: non si tratta soltanto di scegliere tra due modelli di tutela, ma di comprendere quale dei due, nella pratica, **possa garantire una maggiore giustizia sostanziale**.

Il vecchio articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, per quanto simbolicamente importante, rischia di risultare più rigido e meno adattabile. La formulazione esplicita del comma 7 vincola infatti il giudice a una tutela attenuata, che può essere superata solo qualificando il licenziamento come discriminatorio (ma con tutti i limiti dell'[articolo 112](#) del Codice di Procedura Civile.). Al contrario, il *Jobs Act* – proprio per la sua struttura più aperta – ha consentito alla giurisprudenza di **valorizzare la reintegrazione piena** in casi di inidoneità non adeguatamente gestita.

Nel cuore di questo dibattito si colloca un principio fondamentale, richiamato dalla nostra Costituzione e dalla [Dichiarazione di Filadelfia](#) del 1944, ossia che «**il lavoro non è merce**» Il lavoratore, cioè, non è un oggetto regolato dalle sole logiche del mercato, ma **una persona titolare di diritti inviolabili**, la cui dignità va tutelata in ogni fase del rapporto, soprattutto nelle situazioni di vulnerabilità.

Questo principio assume un rilievo ancora maggiore se riferito ai **lavoratori con disabilità**. Considerare il lavoro come merce equivarrebbe infatti ad accettare che chi diventa meno produttivo per ragioni di salute sia automaticamente sacrificabile. Al contrario, le normative più avanzate e le letture più sensibili della giurisprudenza affermano che la persona precede la funzione e che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli non è solo un'esigenza etica, ma **un vincolo giuridico**.

In conclusione, ci si potrebbe legittimamente domandare se la reintroduzione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, pur evocando un importante simbolo di tutela, sia davvero la scelta più adatta a proteggere i lavoratori con disabilità. In un contesto in cui il sistema delle tutele crescenti è stato interpretato in senso costituzionalmente orientato, offrendo già oggi una protezione efficace, tornare a un impianto più rigido **potrebbe non essere la soluzione più equa**. Forse la scelta più razionale è **continuare a rafforzare** – piuttosto che sostituire – un modello che ha già dimostrato capacità di evoluzione e attenzione alle fragilità del presente.

*\*Vincenzo Falabella è presidente della [FISH](#) (Federazione Italiana per i Diritti delle Persone con Disabilità e Famiglie) e consigliere del [CNEL](#) (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro); Maria Paola Monaco è docente associata di Diritto del Lavoro all'Università di Firenze.*

L'articolo [I referendum sul lavoro e le persone con disabilità: un approfondimento](#) proviene da [Superando](#).

**[Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e secondo grado su posto comune e di sostegno – DDG n. 3059 del 10.12.2024 – Decreto di rettifica commissione giudicatrice](#)**

## **per la classe di...**

[Ultime da USR Calabria](#) - 15 Maggio 2025 - 10:14am

You must be logged into the site to view this content.

## **Ripartizione dotazione organica del personale docente per l'a.s. 2025/2026**

[Ultime da USR Calabria](#) - 15 Maggio 2025 - 8:49am

You must be logged into the site to view this content.

## **AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 6:53pm

You must be logged into the site to view this content.

## **AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 6:45pm

You must be logged into the site to view this content.

## **AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 6:26pm

You must be logged into the site to view this content.

## [Una presentazione a Torino di “BRUCAMILLA”, fiaba in Braille](#)

[Superando](#) - 14 Maggio 2025 - 6:25pm

**Il 16 maggio a Torino vi sarà una presentazione di “BRUCAMILLA”, fiaba in Braille di Roberto Pili, presidente dello IERFOP, nel corso di un evento accessibile a tutti e tutte grazie alla versione tattile del testo, realizzata dall’equipe tiflopedagogica dell’APRI (Associazione Pro Retinopatici e Ipovedenti), disponibile accanto al testo in nero**

Nel pomeriggio del **16 maggio a Torino** (Fondazione Giubileo Incontri, Corso Bramante, 58/7, ore 17.30), vi sarà la presentazione di [BRUCAMILLA](#), fiaba in Braille di **Roberto Pili**, presidente dello [IERFOP](#), nel corso di un evento accessibile a tutti e tutte grazie alla **versione tattile del testo**, realizzata dall’equipe tiflopedagogica dell’[APRI](#) (Associazione Pro Retinopatici e Ipovedenti), disponibile accanto al testo in nero.

Durante la presentazione, l’Autore sarà accompagnato dalla cantante **Daniela Atza**, che leggerà alcuni brani del libro, e dal pianista **Franco Corda**, che fornirà l’accompagnamento musicale. L’introduzione sarà curata da **Gabriele Cresta**, direttore del polo culturale e museale ospitante e da **Sara Taricco**, coordinatrice dei Servizi Educativi dell’APRI.

Saranno presenti anche **Ornella Valle** e **Simona Valinotti**, che hanno curato la realizzazione della versione tattile del libro.

A seguire, sarà anche possibile visitare la **mostra tattile** elaborata dal laboratorio *Gocce d’Arte*. (S.B.)

**Per ulteriori informazioni:** [apri@ipovedenti.it](mailto:apri@ipovedenti.it).

L’articolo [Una presentazione a Torino di “BRUCAMILLA”, fiaba in Braille](#) proviene da [Superando](#).

## [AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l’accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell’articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...](#)

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 6:15pm

You must be logged into the site to view this content.

## [Interessante quella Sentenza nella quale cambiano i concetti di “disabilità” e di “gravità”](#)

[Superando](#) - 14 Maggio 2025 - 6:02pm

**Pur lasciando perplessi sulla decisione di assegnare a uno studente con disabilità il il sostegno per l’intero orario settimanale delle lezioni, una Sentenza del TAR della Campania si segnala come particolarmente interessante, perché è una delle prime, se non la prima, che tiene conto dei nuovi concetti di “disabilità” e di “gravità” introdotti dalla normativa più recente, a partire dal Decreto Legislativo 62/24, applicativo della Legge Delega 227/21 in materia di disabilità**

Tramite la recente [Sentenza n. 1229](#) del 12 febbraio scorso, il **TAR della Campania** ha assegnato il **sostegno per l’intero orario settimanale**

delle lezioni ad uno studente con disabilità al quale la scuola, senza predisporre il PEI (Piano Educativo Individualizzato), aveva assegnato 18 ore di sostegno, corrispondenti all'orario di un'intera cattedra di sostegno.

La famiglia dello studente aveva impugnato l'assegnazione delle 18 ore, ritenendole insufficienti, data la valutazione di «disabilità con diritto a sostegni intensivi» (prima «handicap con connotazione di gravità») di cui all'articolo 3, comma 3 della [Legge 104/92](#), certificata al ragazzo.

Il Giudice, dunque, ha innanzitutto superato le eccezioni di difetto di giurisdizione del TAR, riportandosi ad una consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, secondo la quale se il numero delle ore di sostegno non è stato preventivamente indicato nel PEI, l'Amministrazione ha ancora il potere discrezionale di decidere se e quante ore assegnare e pertanto in questa situazione la competenza a giudicare spetta al TAR, poiché si controverte in materia di “interessi legittimi”. Cosa diversa, invece, è quando il numero di ore di sostegno è già indicato nel PEI in sede di GLO (Gruppo di Lavoro Operativo per l'Inclusione): in tal caso, infatti, si è in presenza di un **diritto soggettivo pieno**, costituzionalmente garantito e pertanto le relative controversie sono devolute al **Tribunale Civile**.

Il Giudice ha poi affrontato la decisione di merito, accogliendo il ricorso, poiché l'assegnazione delle 18 ore di sostegno, **effettuata unilateralmente dalla scuola** nel dicembre dello scorso anno, non era stata preceduta, come detto, dalla formulazione di una tale richiesta nel PEI in sede di formulazione del GLO, che doveva essere al più tardi formulato entro il 31 ottobre 2024, come previsto dal [Decreto Legislativo 66/17](#), integrato dal successivo [Decreto Legislativo 96/19](#).

Quindi il Giudice ha effettuato un'ampia ricostruzione sistematica della normativa successiva alla Legge 104/92, che ne ha modificato alcuni articoli, tra cui proprio il citato articolo 3. Ha fatto pertanto presente che a seguito del [Decreto Legislativo 62/24](#), è oramai **cambiato il concetto sia di “disabilità”, sia di “gravità”**, sia la procedura amministrativa che produce come atto finale il PEI. Infatti il Decreto 62/24 ha sostituito i concetti di “disabilità lieve” (articolo 3, comma 1 della Legge 104/92) e di “disabilità grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/92) con quelli di «**bisogno di sostegni lieve e medio**» per la “disabilità lieve” ed «**elevato, molto elevato e intensivo**», per quello di “disabilità grave” di cui al citato comma 3. Nel caso di specie, il Giudice ha ravvisato la situazione di “bisogno di sostegno intensivo”, assegnando quindi un numero di ore pari a tutto il numero di ore di lezioni settimanali, ritenendolo **l'unico mezzo per contrastare le “barriere”** che si opponevano all'inclusione scolastica dello studente.

Il Giudice stesso ha stabilito inoltre che la decisione dell'aumento del numero delle ore venisse eseguita **entro 15 giorni**, dato l'avanzato stato dell'anno scolastico e ha nominato un “commissario ad acta”, in caso di ritardo nell'esecuzione della decisione da parte dell'Amministrazione Scolastica, rappresentata sia dalla scuola che dal Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Ha condannato infine l'Amministrazione alla rifusione delle spese, secondo la “regola della soccombenza”.

Si tratta certamente di una decisione assai interessante, perché è **una delle prime che applica la normativa successiva alla Legge 104/92**, effettuandone una ricostruzione sistematica. Infatti, sino ad oggi molte norme del Decreto Legislativo 66/17 vigente sono state ritenute inapplicabili, poiché **prive di regolamenti applicativi**: così è accaduto ad esempio per l'articolo 14 sulla continuità didattica, per la cui applicazione, sia pur limitata ai supplenti di sostegno, vi è stata la necessità di approvare l'articolo 8 del [Decreto Legge 71/24](#), convertito con modificazioni dalla Legge 106/24, ma il cui [Decreto Ministeriale 32/25](#), che ne è la norma amministrativa applicativa, è stato impugnato dalla CGIL Scuola, dalla UIL Scuola e dai COBAS. Qui il Giudice del TAR Campania ha ritenuto invece **immediatamente applicabili** sia le norme relative al nuovo "Profilo di Funzionamento" (articolo 5 del Decreto Legislativo 66/17), sia quelle sull'obbligatorietà di indicazione nel PEI delle risorse richieste (articolo 7 del medesimo Decreto). Ha inoltre applicato l'articolo 3 del Decreto Legislativo 62/24 sulle nuove definizioni, sia di disabilità (recepita dall'articolo 2 della [Convenzione ONU](#) sui Diritti delle Persone con Disabilità, ratificata dall'Italia con la [Legge 18/09](#)), sia di gravità (ed è forse **la prima volta che accade**).

Del nuovo concetto di "gravità" si è già detto in precedenza. Per quanto riguarda invece il **nuovo concetto di "disabilità"**, in base ad esso quest'ultima non è più vista come una caratteristica della persona, ma come **la conseguenza di mancate risposte adeguate ai bisogni derivanti dalla minorazione, da parte del contesto istituzionale e sociale**.

Lascia invece perplessi, di questa Sentenza del TAR della Campania, l'assegnazione di un numero di ore di sostegno pari al numero di ore di lezioni settimanali; infatti, il Giudice non ha tenuto conto delle Tabelle C e C1 allegate al [Decreto Interministeriale 182/20](#) sui **nuovi modelli di PEI** che, anche nel caso di necessità di sostegno elevato, prevedono un **numero massimo di ore pari ad una cattedra**. Né ha tenuto conto nemmeno del concetto di "inclusione scolastica" **maturato nella dottrina pedagogica e conseguentemente in quella giuridica**, secondo il quale non è solo il numero di ore di sostegno a dover garantire la qualità inclusiva di una scuola, ma **tutta la comunità scolastica** – docenti disciplinari della classe *in primis* – nonché tutti i servizi territoriali, riorganizzati in progetto inclusivo. Quanto deciso dal TAR campano, quindi, **facilita la deprecata deriva della delega del progetto inclusivo al solo docente di sostegno**, mentre l'inclusione è frutto di un processo collettivo. Non per nulla la nuova denominazione che ha sostituito i termini di "handicap e handicap grave" **parla di "sostegni" e non di solo "sostegno didattico"**.

Tornando all'applicazione dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 62/24, fissata dal TAR della Campania, questo **fuga ogni eventuale dubbio** sull'immediata applicazione delle norme di tale Decreto (la cui piena entrata in vigore è stata rinviata al 1° gennaio 2027), al fine di consentirne una migliore preparazione organizzativa. Il rinvio, cioè, riguarda **solo gli aspetti strettamente procedurali** dell'attuazione del progetto di vita personalizzato e partecipato, mentre tutte le altre norme, come dimostra questa Sentenza, sono **immediatamente entrate in vigore**.

Come spesso è accaduto nella storia del diritto, dunque, la magistratura (e questa Sentenza ne è la riprova) colma i vuoti lasciati aperti dalle Amministrazioni o ne precisa e chiarisce i contenuti.

\*L'[AIPD](#) è l'Associazione Italiana Persone con Sindrome di Down.

L'articolo [Interessante quella Sentenza nella quale cambiano i concetti di "disabilità" e di "gravità"](#) proviene da [Superando](#).

**[AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...](#)**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 5:58pm

You must be logged into the site to view this content.

**[AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...](#)**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 5:48pm

You must be logged into the site to view this content.

**[AVVISO – Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune e di sostegno, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 205 –...](#)**

[Ultime da USR Calabria](#) - 14 Maggio 2025 - 5:30pm

You must be logged into the site to view this content.

[« primaprecedente](#)    ... [18192021](#)    **22** [23242526](#)    ... [seguente >ultima](#) »

[Valida codice](#)   [Valida CSS](#)   [Accessibilità](#)

[Privacy](#)   [Note legali](#)

---

© 2015-2025   **handitecnocalabria.it**

Sito realizzato da [Attilio Clausi](#)

---

( 27 Giu 2025 - 02:28 ): <https://www.handitecno.calabria.it/aggregator?page=21>