



**Maynooth
University**
National University
of Ireland Maynooth

I fattori di non-discriminazione **DISABILITA'**

Prof. Delia Ferri

Maynooth University Department of Law - delia.ferri@mu.ie

Corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria

3 giugno 2021

Le fonti – Interazione tra fonti sovranazionali (UE), internazionali (CDPD) e nazionali

La nozione di disabilità

La nozione di accomodamento ragionevole

Sviluppi normativi *in itinere*



Il Quadro delle Fonti

“...quadro complesso, frutto di successive stratificazioni normative, sovente non coordinate tra loro, di livello interno e internazionale, che sollecitano, per quanto possibile, la funzione nomofilattica della giurisprudenza di legittimità, nella specie resa non agevole dalla concorrenza di fonti composite e multilivello...” (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)

Il Quadro delle Fonti

Cass. civ. Sez.
lavoro, Sent.
10-07-2020,
n. 14790

- Ricostruisce l'ambito di operatività della tutela antidiscriminatoria ed il complessivo contesto normativo la stessa si inserisca (si richiama a fonti internazionali, regionali – CEDU, fonti sovranazionali- UE)

Il diritto UE

Articolo 19
TFUE

Articolo 21
CDF

Articolo 26
CDF



Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 10-07-2020, n. 14790

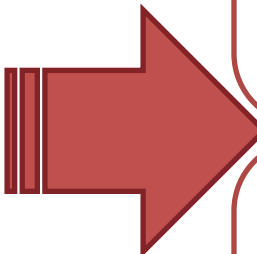
*«...Nel complesso si tratta di disposizioni che hanno come comune denominatore il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperti, che **favoriscano l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità**. Ciascuno Stato deve, perciò, garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, e ciò tanto nella fase di avviamento al lavoro quanto nel corso del rapporto di lavoro, prendendo al riguardo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - a sostegno di forme di eguaglianza sostanziale» (para. 11.5)*

Il diritto UE

- ❖ Direttiva 2000/78/CE sul principio della parità di trattamento **in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**
 - Proibisce espressamente la discriminazione diretta, indiretta e le molestie sulla base *inter alia* della **disabilità**
 - Proibisce la discriminazione per associazione sulla base della disabilità (CGUE, C-303/06 *Coleman*, 17 luglio 2008)

Discriminazione per Associazione - *Caregivers*

«... principio della parità di trattamento sancito da detta direttiva in quest'ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì **sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1**. Questa interpretazione è avallata dal testo dell'art. 13 CE, disposizione che costituisce il fondamento normativo della direttiva 2000/78, il quale conferisce alla Comunità la competenza ad adottare i provvedimenti necessari a combattere ogni discriminazione fondata, tra l'altro, sulla disabilità»



Trib. Pavia 19.9.2009
(commentata in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2009)

Corte d'Appello Roma
Sez. lavoro, Sent. 22-
07-2020

Permessi per Familiari di Persone con Disabilità

«...**sotto il profilo sistematico**, determinante è la considerazione che i **permessi per l'assistenza** [a persone con disabilità] poggiano sulla tutela dei disabili predisposta dalla normativa interna ed in primis dagli artt. 2, 3 e 38 Cost. - ed internazionale - quali sono la **Direttiva 2000/78/CE** del Consiglio del 27 novembre 2000 e la **Convenzione ONU** sui diritti delle persone con disabilità ratificata e resa esecutiva in Italia con L. 3 marzo 2009, n. 18. Significativamente, la Convenzione ONU prevede il sostegno e la protezione da parte della società e degli Stati non solo per i disabili, ma anche per le loro famiglie, ritenute strumento indispensabile per contribuire al pieno ed uguale godimento dei diritti delle persone con disabilità (v. in particolare il punto x del preambolo e l'art. 19, punto b, art. 23, comma 3, art. 28, comma 1 e comma 2, lett. c)» **(Cass. civ. Sez. lavoro, Ord. 07-06-2017, n. 14187 - in senso conforme Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 07-07-2014, n. 15435)**

Il diritto UE

Direttiva
2000/78/CE sul
principio della
parità di
trattamento in
**materia di
occupazione e di
condizioni di lavoro**

- ❖ Impone al datore di lavoro di adottare **«soluzioni (accomodamenti) ragionevoli»** (Articolo 5)
- ❖ Consente agli Stati Membri di adottare azioni positive (Articolo 7 – CGUE, C-406/15 *Milkova*, 9 marzo 2017)



L'attuazione della Direttiva 2000/78 nel diritto nazionale

- ❖ La Direttiva 2000/78 è stata recepita con il **D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216**
Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 13 agosto 2003, n. 187).
 - ❖ Nel 2013 l'Italia viene condannata per mancata attuazione dell'art. 5 della Direttiva (CGUE, **C-312/2011, Commissione Europea c Repubblica Italiana**, 4 luglio 2013)
- ❖ La tutela antidiscriminatoria di cui al D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 è complementata dalla L 67/2006 (tutela antidiscriminatoria oltre ambito lavorativo), e si affianca ad un sistema promozionale/azioni positive (inter alia Legge 68/1999), nonché alla l.104/1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone [disabili])

Art. 3 c. 3-bis D.Lgs. n. 216 del 2003

- Il D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (art. 9, comma 4-ter), conv. con modif. dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito nel testo del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3 il comma 3 bis:

*«Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati **sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente**».*

La CDPD

*"Scopo della presente 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 **dignità**" (Art. 1 c.1)*



Articolo 2 CDPD – 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»

Art. 2 CDPD - Nozione di Discriminazione

“...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**”

Articolo 5(3) CDPD

«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»



La CDPD nell'ordinamento UE

Ratificata dall'UE con la decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009 e da tutti gli Stati membri

Accordo Misto

Status Sub-costituzionale

Obbligo di Interpretazione Conforme (Cause Riunite C- 335/11 and C- 337/11, *HK Danmark* 11 Aprile 2013)

La CDPD nell'ordinamento UE

“...le disposizioni della convenzione dell’ONU sono subordinate, quanto ad esecuzione o a effetti, all’intervento di atti ulteriori che competono alle parti contraenti. In tale contesto, l’allegato II della decisione 2010/48 reca una dichiarazione relativa alla competenza dell’Unione nell’ambito cui si riferisce la convenzione dell’ONU ed elenca gli atti dell’Unione attinenti alle materie disciplinate da tale convenzione.

*Pertanto [...] si deve dichiarare che le sue **disposizioni non sono**, dal punto di vista del contenuto, **incondizionate e sufficientemente precise**, ... e mancano dunque di effetti diretti nel diritto dell’Unione. Ne consegue che **la validità della direttiva 2000/78 non può essere esaminata in riferimento alla convenzione dell’ONU**” (CGUE, C-363/12, Z, 18 marzo 2014)*

La CDPD nell'ordinamento italiano

Corte Cost. 236/2012

- ... la [CDPD], cui ha aderito anche l'Unione europea ..., e che pertanto **vincola l'ordinamento italiano con le caratteristiche proprie del diritto dell'Unione europea**, limitatamente agli ambiti di competenza dell'Unione medesima, mentre al di fuori di tali competenze costituisce un obbligo internazionale, ai sensi dell'art. 117, primo comma, Cost.

Corte Cost 2/2016

- Natura programmatica della CDPD

Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 04-02-2016, n. 2210

*«... questa Corte, nel dubbio interpretativo, non può che dare una **interpretazione conforme** alla Convenzione sui diritti del disabile delle Nazioni unite del 13.12.2006 che valorizzi cioè la protezione del soggetto portatore di disabilità e, quindi, meritevole di una protezione rafforzata anche sul piano lavorativo, anche alla luce dell'art. 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea...»*

La Nozione di Disabilità



- ❖ La Direttiva 2000/78 non dà una definizione dei fattori di discriminazione
- ❖ La CGUE aveva dato una definizione conforme al modello medico della disabilità nella sentenza *Chacon Navas*
- ❖ La CDPD presenta una concettualizzazione ampia nell'articolo 1(2) che fa riferimento al cd. Modello sociale (o socio-contestuale della disabilità)

La Nozione di Disabilità ai fini della Dir. 2000/78

- ❖ La CGUE a partire dalla sentenza C- 335/11 and C- 337/11, *HK Danmark*, ha adottato una **nozione di disabilità conforme a CDPD** (superamento della giurisprudenza *Chacon Navas*):

«...la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da **menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata...**»

La Nozione di Disabilità ai fini della Dir. 2000/78

- ❖ CGUE, C-363/12, Z, 18 marzo 2014
 - ❖ «...la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78, presuppone che la limitazione di cui soffre la persona, in interazione con barriere di diversa natura, sia in grado di ostacolare la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori». Nel caso della sig. Z «...**l'incapacità di procreare naturalmente non costituisce di per sé, in via di principio, un impedimento per la madre committente ad accedere a un impiego, a svolgerlo o ad avere una promozione.** Nel caso in esame, dalla decisione del rinvio non risulta che la patologia di cui soffre la sig.ra Z. le abbia impedito di svolgere il suo lavoro o abbia ostacolato l'esercizio della sua attività professionale»
- ❖ CGUE, C-354/13 Kaltoft 18 dicembre 2014
 - ❖ L'obesità può configurarsi come disabilità

La Nozione di Disabilità ai fini della Dir. 2000/78

❖ CGUE, C-395/15 *Daouidi* 1 dicembre 2016

*«...tra gli indizi che consentono di considerare che una siffatta limitazione è «duratura» figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la **menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo** o il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona, e nel contesto dell'esame di tale carattere «duratura», il giudice del rinvio deve basarsi sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali» (para 59)*

Recepimento della giurisprudenza della CGUE

- ❖ La nozione di disabilità, anche ai fini della tutela in materia di licenziamento, deve essere costruita in conformità al contenuto della Direttiva n. 78/2000/CE, come interpretata dalla CGUE, quindi quale limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (*inter alia* Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-07-2015, n. 14348; Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 21/05/2019, n. 13649)



Articolo 5 Dir. 2000/78

*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***

Obbligo di adottare un accomodamento ragionevole nella Dir. 2000/78

L'accomodamento è teso alla eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione dei disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (C- 335/11 and C- 337/11, *HK Danmark*)

Accomodamento

- **Modifica strutturale**
- **Modifica organizzativa**
- **Riduzione dell'orario di lavoro**
- **Uso di un ausilio tecnico**
- **Ricollocazione del lavoratore**

Good Practices nel contesto lavorativo

Guida sulle buone pratiche nell'UE
(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8341&furtherPubs=yes>)

Propone esempi di accomodamento

Installazione di ascensori o rampe.

Mettere i mobili per ufficio ad un'altezza adeguata.

Installazione di software per computer, lettori, ingranditori dello schermo o software di riconoscimento, ecc.

Fornire terminali Braille.

Installazione dell'interpretazione in tempo reale tramite telecomunicazioni.

Profili Comparati e Applicativi

Rapporti/Research
papers

Uno dei papers più recenti è quello compilato da Equinet- Network europeo degli Equality Bodies
<https://equineteurope.org/2021/reasonable-accommodation-for-persons-with-disabilities-what-challenges-in-its-practical-implementation/>



Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 26-10-2018, n. 27243

«Va notato che in altri paesi, come gli Stati Uniti e il Regno Unito, sono stati creati specifici enti volti ad attuare concretamente la disposizione della Direttiva (l'U.S. Equal Employment Opportunity Commission-ADA e il Job Accommodation Network, negli Stati Uniti; The Equality and Human Rights Commission, nel Regno Unito). In pratica, **con riguardo alle esperienze consolidate in altri paesi**, gli accomodamenti ragionevoli rappresentano molto spesso delle **soluzioni di buon senso, non particolarmente dispendiose**, quali la posizioni di strisce luminose nelle vetrate e/o di strisce antiscivolo nei gradini di marmo, l'utilizzo di hardware e/o software specifici, l'applicazione degli aspetti ergonomici della postazione, degli strumenti, degli aspetti psichico sociali»



Onere Sproporzionato o Eccessivo

- ✓ Né la CDPD, né la Direttiva 2000/78 stabiliscono criteri specifici per stabilire se l'obbligo è sproporzionato.
- ✓ La Direttiva 2000/78 fornisce criteri guida nel Preambolo (para 21)
- ✓ Il Comitato DPD nel Commento Generale N. 6 stabilisce che i potenziali **fattori** da considerare includono:
 - ✓ i **costi** finanziari
 - ✓ le **risorse** disponibili (comprese le sovvenzioni pubbliche)
 - ✓ la **dimensione** dell'ente obbligato (nella sua interezza)
 - ✓ **effetti** dell'accomodamento sull'ente
 - ✓ eventuali **benefici** a terzi
 - ✓ eventuale **impatto negativo** su altre persone
 - ✓ requisiti di salute e sicurezza

Onere Sproporzionato o Eccessivo

- In *Jungelin c Svezia* il Comitato DPD (seppure solo a maggioranza) ha affermato che gli Stati parti godono di un margine di discrezionalità nel determinare in quali circostanze un accomodamento non sia dovuto in quanto da considerarsi un onere sproporzionato.



Mancato Assolvimento dell'Obbligo- Licenziamento discriminatorio ai fini della Dir. 2000/78

- ❖ “...la circostanza che un datore di lavoro abbia omesso di adottare i predetti provvedimenti, alla luce dell’obbligo che discende dall’articolo 5 della direttiva 2000/78, può comportare che le assenze di un lavoratore disabile siano imputabili ad una carenza da parte del datore di lavoro e non all’handicap del lavoratore» (C- 335/11 and C- 337/11, *HK Danmark*)
- ❖ Il mancato assolvimento dell’obbligo di adottare un accomodamento ragionevole comporta che una eventuale cessazione del rapporto di lavoro costituisca una discriminazione

Accomodamento Ragionevole

- ❖ *«Il termine "accomodamento", che nella lingua italiana richiama propriamente l'idea dell'accordo ovvero dell'adeguamento o della regolazione di uno strumento meccanico, è in realtà la trasposizione lessicale pedissequa dall'inglese "accomodation", presente nella Convenzione ONU del 2006, alla quale esplicitamente rinvia dell'art. 3, il comma 3 bis più volte citato per la definizione del termine, e presente anche nella versione inglese dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, sebbene tradotto in quella italiana con soluzioni ragionevoli» (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)*
- ❖ *«Concetto che sfugge ai rigori della nostra tradizione giuridica» (Tribunale Ascoli Piceno, Sent., 22-01-2014)*

Accomodamento Ragionevole

- ❖ «...**adeguamenti, lato sensu, organizzativi** che il datore di lavoro deve porre in essere al fine di "garantire il principio della parità di trattamento dei disabili" e che si caratterizzano per la loro "appropriatezza", ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa» (**Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497**)
- ❖ **Esigibili in ogni momento del rapporto di lavoro** (approccio conforme a Comitato DPD che qualifica accomodamento come dovere *ex nunc* – Commento Generale N. 6- 2018)

Accomodamento ragionevole

«...la soluzione di **adibire il lavoratore a mansioni sedentarie**, consistenti nell'inserimento nel computer di dati rilevanti per l'attività produttiva (fatture ecc.), da svolgere presso l'edificio ove sono collocati gli uffici amministrativi, costituiva e costituisce un ragionevole accomodamento idoneo a consentire al lavoratore disabile di svolgere la propria attività lavorativa con proficuo utilizzo per l'organizzazione aziendale. Peraltro, **tale soluzione organizzativa non comporta costi aggiuntivi o sproporzionati per l'azienda**, avendo ad oggetto, non già la creazione di un nuovo posto di lavoro, ma la mera assegnazione di mansioni già esistenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale (né sono documentati oneri di altra natura)» (Ordinanza n.r.g. 12748/2016 del 1.12.2016- Tribunale di Bari Giudice del Lavoro, Dott.ssa Angela Vernia)

Onere Sproporzionato o Eccessivo

Onere
Sproporzionato -
limite economico
(rispetto alle
dimensioni ed alle
risorse finanziarie
dell'impresa)



Accomodamento Ragionevole

«Stante la natura indeterminata della clausola di "ragionevolezza" non possono essere dettate, in astratto, prescrizioni cogenti che prescindano dalle circostanze del caso concreto: **l'accomodamento infatti postula una interazione fra una persona individuata**, con le sue limitazioni funzionali, e lo specifico ambiente di lavoro che la circonda, interazione che, per la sua variabilità, non ammette generalizzazioni. Non a caso anche l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE individua i provvedimenti appropriati che il datore di lavoro deve prendere "in funzione delle esigenze delle situazioni concrete"» **(Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)**

Accomodamento Ragionevole

*«...potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che **non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile** secondo "la comune valutazione sociale» (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)*

Contra Comitato CDPD

Il Comitato DPD nel Commento Generale N. 6 (2018) ha invece stabilito che «...la ragionevolezza di un accomodamento è un riferimento alla sua **rilevanza, adeguatezza ed efficacia per la persona con disabilità**. Un accomodamento è ragionevole, quindi, se raggiunge lo scopo (o gli scopi) per cui è stato realizzato ed è adatto a soddisfare le esigenze della persona con disabilità». L'unico limite è l'onere eccessivo (interpretazione che contrasta con la visione della SC)

Accomodamento Ragionevole

- Sia l'obbligo di repechage che il "ragionevole accomodamento" richiesto al datore di lavoro del soggetto disabile si esplicano all'interno della compagine aziendale e non possono spingersi fino al punto di imporre ad un soggetto terzo, per quanto socio, la costituzione di un rapporto di lavoro, o il trasferimento del dipendente presso una società partecipata in assenza del consenso di quest'ultima e del parere dell'assessorato regionale competente, previsti per legge (**Corte d'Appello Catania Sez. lavoro, Sent., 28-07-2020**)

Onere della Prova

- ❖ Spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repechage del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (Cass. n. 5592 del 2016; Cass. n. 12101 del 2016; Cass. n. 20436 del 2016; Cass. n. 160 del 2017; Cass. n. 9869 del 2017; Cass. n. 24882 del 2017; Cass. n. 27792 del 2017)
- ❖ L'onere gravante sul datore di lavoro potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali per realizzare un accomodamento ragionevole, che *«possano indurre nel giudicante il convincimento che il datore abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento»*

Onere della Prova

«Non è dunque sufficiente la prova che il lavoratore disabile non è utilmente collocabile in mansioni equivalenti o, eventualmente, inferiori, così come si presentano nella organizzazione aziendale quale è, assunta come imm modificabile. Il datore di lavoro dovrà altresì dimostrare che l'adeguamento della struttura organizzativa aziendale alle esigenze di proficuo utilizzo della residua capacità lavorativa del lavoratore inidoneo per disabilità non sia attuabile o richieda un onere finanziario sproporzionato» (Tribunale Frosinone Sez. lavoro, Sent., 04-01-2021)

Un Codice della Disabilità?

*Disegno di legge
recante delega al
governo di
semplificazione e
codificazione in
materia di
disabilità*





Grazie per la Vostra Attenzione!

Delia.ferri@mu.ie