

Il rapporto tra contrattazione collettiva nazionale e tutela del lavoratore con condizione di disabilità: punti di forza e lacune

La contrattazione collettiva nazionale per l'inserimento
e l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro

Edoardo Maria Poiani Landi
Dottore di Giurisprudenza
La Sapienza Università di Roma

Working Paper n. 4/2026

ABSTRACT

Negli ultimi anni, grazie ad una maggiore consapevolezza a livello sociale e anche sulla spinta degli interventi richiesti nell'ambito del PNRR, si registra una crescente attenzione verso il tema della disabilità, che ha riguardato, per quanto qui di interesse, anche l'inclusione e l'inserimento lavorativo delle persone con condizione di disabilità. Pur a fronte di importanti novità tanto sul piano giurisprudenziale quanto su quello normativo, ad oggi non pare che tale rinnovata sensibilità abbia avuto conseguenze di rilievo anche nei confronti della contrattazione collettiva nazionale.

A tal proposito, il contributo intende indagare la situazione attuale dei contratti collettivi nazionali, verificando in che modo questi affrontino l'inclusione e l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. Verranno analizzate quali siano le misure adottate dalle parti sociali, anche tramite un'analisi comparativa per settori, e quale sia la *ratio* sottesa alle disposizioni previste dalla contrattazione nazionale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La contrattazione collettiva può ricoprire un ruolo centrale per la tutela dei lavoratori con disabilità, fungendo da effettivo strumento di inclusione nel mondo del lavoro.
- Lo studio dei contratti si contraddistingue, da un lato, per un'analisi complessiva delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali e, dall'altro, per un approfondimento sugli articoli dei CCNL appartenenti a due specifici settori, come la meccanica e l'edilizia.
- Allo stato, la contrattazione collettiva nazionale affronta solo in parte il tema dell'inclusione e dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- Dall'analisi di numerosi contratti collettivi nazionali si rileva che le misure adottate con più frequenza siano rivolte a garantire la conservazione del posto di lavoro e l'accesso fisico al luogo di lavoro (tramite il riconoscimento di permessi e il superamento delle barriere architettoniche).
- Sono meno presenti misure proattive volte a garantire o favorire uno "svolgimento integrato" dell'attività lavorativa da parte del lavoratore con disabilità.

IL MESSAGGIO

La disciplina contrattual-collettiva in materia di inserimento lavorativo della persona con disabilità risulta eterogenea, con norme spesso limitate a principi generali (come dichiarazioni di attenzione al tema, concessione di permessi o abbattimento di barriere architettoniche), e con misure più concrete, come la figura del tutor aziendale e la previsione di corsi di formazione professionale. Pur in presenza di un crescente interesse sul piano sociale e normativo per i temi della diversità, dell'inclusione e della disabilità, nel complesso, sembra mancare nei contratti collettivi una disciplina organica e specifica dedicata ai lavoratori con disabilità.

Indice

1. Nota introduttiva	4
2. I contratti collettivi nazionali sull'inserimento e l'inclusione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.....	7
2.1. Le misure di supporto generale ai lavoratori con disabilità.....	8
2.2. Le misure di inclusione mirata	13
2.3. La bilateralità (enti bilaterali, osservatori, commissioni), il contratto di inserimento, gli allegati ai contratti collettivi e accordi interconfederali	14
2.4. Un'analisi per settori.....	17
3. La <i>ratio</i> delle disposizioni attuali e una lettura in prospettiva della contrattazione collettiva nazionale	24

1. Nota introduttiva

Il contributo –ponendosi in linea con precedenti lavori sulla tematica che si sono concentrati anche sulla contrattazione collettiva di secondo livello, cercando di individuare le buone pratiche in grado di incidere sull’occupabilità delle persone con disabilità⁽¹⁾ – sviluppa un’analisi delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali sul tema dell’inclusione e dell’inserimento dei lavoratori con condizione di disabilità, con l’obiettivo di identificare i più recenti sviluppi e fornire così una lettura della contrattazione stessa.

L’interrogativo alla base del contributo riguarda il modo in cui la contrattazione affronta l’inserimento e l’inclusione nel luogo di lavoro delle persone con disabilità, verificando le soluzioni adottate in termini di natura degli interventi e di incisività rispetto alla gestione dell’occupazione e dell’occupabilità di questi lavoratori.

È già stato rilevato in dottrina⁽²⁾ come la contrattazione abbia spesso riscontrato difficoltà nell’affrontare tematiche legate al profilo sociale, come la disabilità, rispetto a quelle strettamente attinenti al rapporto di lavoro. I contratti sono, difatti, il risultato del dialogo dei protagonisti delle relazioni industriali, che mediano tra loro e cercano di trovare un equilibrio tra i diversi interessi coinvolti. Tale equilibrio può continuamente risentire dell’influenza delle specificità dei singoli settori produttivi e dei bisogni di tutela che ne derivano; ciò può rappresentare un ostacolo per la contrattazione collettiva, soprattutto per la difficoltà nel garantire sul tema una regolazione unitaria a livello nazionale.

A ciò si aggiunga che, nel corso degli ultimi anni, è maturato un crescente interesse⁽³⁾ per il tema della diversità, dell’inclusione e della disabilità, con ricaduta anche sulle questioni connaturate al rapporto di lavoro. Si consideri, ad esempio, la legge n. 227 del 2021, che ha introdotto una delega finalizzata al riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità⁽⁴⁾, ponendo le basi per l’adozione di diversi decreti legislativi del Governo, da ultimo il decreto legislativo n. 62 del 2024⁽⁵⁾, e all’adozione di Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità⁽⁶⁾. Sulla scia di questi decreti, in data 28 novembre 2025 è stato approvato dall’Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (OND) il nuovo Piano d’azione nazionale per la promozione dei diritti delle persone con disabilità, che segue di circa dieci anni

⁽¹⁾ Silvia Stefanovich, *Disabilità e non autosufficienza nella contrattazione collettiva - Il caso italiano nella prospettiva della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, ADAPT Labour Studies n. 33; M. Giovannone, *L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, in Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022.

⁽²⁾ M. Giovannone, *Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro post-emergenziale: criticità e prospettive*, in Federalismi.it, 7 aprile 2021.

⁽³⁾ A margine, si ricordi anche l’organizzazione da parte dell’Italia del primo G7 esclusivamente dedicato al tema della disabilità, tenutosi in Umbria dal 14 al 16 ottobre del 2024.

⁽⁴⁾ Decreti attuativi: d.lgs. 13 dicembre 2023, n. 222; d. lgs. 5 febbraio 2024, n. 20; d. lgs. 3 maggio 2024, n. 62.

⁽⁵⁾ V. Falabella, M.P. Monaco, *Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità*, in Bollettino ADAPT 20 maggio 2024, n. 20.

⁽⁶⁾ Tali Linee Guida sono state adottate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dell’11 marzo 2022, n. 43 in attuazione dell’articolo 1, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Esse prevedono la raccolta sistematica delle buone prassi di inclusione lavorativa per implementare il sistema di collocamento mirato. Come si evidenzia nel [sito](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con decreto direttoriale n. 154 del 2023 sono state definite le modalità di realizzazione e gestione di una piattaforma informatica delle buone prassi, oltre alle categorie e i criteri di selezione delle esperienze pubblicate.

l'elaborazione del precedente programma ⁽⁷⁾. Una conferma di tale interesse può rinvenirsi anche nella costituzione dell'Intergruppo parlamentare “*Lavoro e Fragilità*”, con un focus su disabilità, cronicità e malattie rare ⁽⁸⁾.

Il contributo si colloca in una fase di transizione dell'ordinamento, segnata dall'adozione dei decreti attuativi della legge delega n. 227 del 2021 e dal differimento dell'entrata in vigore della riforma della disabilità al 1° gennaio 2027 ⁽⁹⁾. In aggiunta, nel corso del 2025 è stato approvato il nuovo testo unificato delle proposte di legge relative la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, che introduce considerevoli novità in merito ⁽¹⁰⁾. Si ricorda altresì che il citato decreto legislativo n. 62 del 2024 è stato modificato dal recente decreto-legge PNRR n. 19 del 2026 ⁽¹¹⁾, articolo 7, commi 1-3 e 10, che interviene sulla disciplina relativa all'attuazione della riforma della disabilità ⁽¹²⁾.

⁽⁷⁾ Tale Piano si compone di 7 linee di intervento e 66 specifiche linee di azione, che si concentrano sul profilo operativo dello stesso. Le suddette linee sono accessibilità, salute e benessere, inclusione lavorativa, istruzione, formazione, università, progetto di vita, sicurezza inclusiva e cooperazione internazionale, sistemi di monitoraggio.

⁽⁸⁾ Secondo quanto affermato dal portavoce dell'iniziativa, l'Onorevole Silvio Giovine, gli obiettivi dell'intergruppo consistono nella promozione di politiche volte a favorire l'inclusione lavorativa, il benessere organizzativo, la tutela dei diritti, la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione della qualità della vita delle persone con disabilità, cronicità o malattie rare.

⁽⁹⁾ L'articolo 19-*quater*, comma 4, del decreto Milleproroghe, decreto-legge n. 202 del 2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15 del 2025, ha prolungato da 12 a 24 mesi la sperimentazione relativa all'elaborazione del “Progetto di vita”, spostando di conseguenza l'entrata in vigore della riforma della disabilità dal 1° gennaio 2026 al 1° gennaio 2027. Fino al 31 dicembre 2026 saranno applicate le disposizioni della legge n. 104 del 1992 (in merito si evidenzia che la circolare dell'INPS n. 42 del 17 febbraio 2025 ha definito la procedura di riconoscimento delle fasi sanitaria e concessoria dell'invalidità civile per le Province non rientranti nella sperimentazione relativa alla valutazione di base. Per la modifica apportata dal citato articolo 19-*quater* si veda il [Dossier](#) del Servizio Studi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi - Vol. I*”, del 14 febbraio 2025; S. De Carli, “*L'avvio della riforma della disabilità slitta al 2027*”, del 20 febbraio 2025, e “*Riforma disabilità, avanti con il cambiamento: gli impegni della ministra Locatelli*”, del 21 febbraio 2025, in Vita.

⁽¹⁰⁾ Legge n. 106 del 2025. L'articolo 1 dispone in favore dei lavoratori pubblici e privati affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, il diritto di richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, durante il quale non è previsto il diritto alla retribuzione. Il comma 4 dell'articolo 1 riconosce al lavoratore dipendente, una volta concluso il periodo di congedo, il diritto ad accedere con priorità alla modalità di lavoro agile. Ai suddetti lavoratori viene altresì riconosciuto il diritto di fruire, in aggiunta al quadro normativo e contrattuale-collettivo ulteriori 10 ore annue di permesso, che comportano il riconoscimento di un'indennità economica, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti.

⁽¹¹⁾ Il provvedimento, entrato in vigore il 20 febbraio 2026, reca ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione.

⁽¹²⁾ Come illustrato nel relativo [Dossier](#) del Servizio Studi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, le modifiche dell'articolo 7 possono essere riassunte come di seguito:

- Il comma 1 prevede l'estensione delle attività di sperimentazione relative alle nuove norme in materia di accertamento della condizione di disabilità (valutazione di base) di elaborazione del progetto di vita individualizzato e personalizzato (valutazione multidimensionale) a ulteriori 40 province, segnatamente Chieti, Potenza, Cosenza, Crotone, Reggio Calabria, Vibo Valentia, Caserta, Bologna, Rimini, Piacenza, Ravenna, Pordenone, Udine, Roma, La Spezia, Savona, Bergamo, Como, Milano, Mantova, Pavia, Sondrio, Ancona, Ascoli Piceno, Campobasso, Asti, Cuneo, Torino, Brindisi, Cagliari, Caltanissetta, Catania, Messina, Arezzo, Massa Carrara, Bolzano/Bozen, Terni, Treviso, Venezia, Verona;
- Il comma 2 intende assicurare la formazione dei soggetti coinvolti nella progressiva attuazione della riforma della disabilità;

Inoltre, nel contesto del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza, si segnala la Missione 5C2 (Componente C2 - *“Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”*) e in particolare l’Investimento 1.2, relativo ai percorsi di autonomia per persone con disabilità, volti a accelerare il processo di deistituzionalizzazione delle persone con disabilità al fine di migliorare la loro autonomia, superando qualsiasi barriera nell’accesso all’alloggio e al mercato del lavoro ⁽¹³⁾.

Il contributo intende individuare e approfondire gli elementi su cui le parti sociali concentrano maggiormente l’attenzione in sede di contrattazione, verificando se le misure esaminate si rivolgono all’inclusione e all’inserimento della persona con disabilità o se afferiscono in maniera generale al tema della disabilità. Inoltre, per comprendere appieno i contenuti e i limiti della contrattazione nazionale, sarà necessario inquadrare il rapporto dei contratti collettivi nazionali con la legge e con la contrattazione di secondo livello.

L’analisi è stata realizzata tramite la fruizione della maschera di ricerca dell’Archivio dei contratti collettivi nazionali del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro, e della banca dati del Sole 24ore e si suddivide in due parti.

La prima parte vuole fornire una panoramica complessiva delle misure contrattuali relative ai lavoratori con disabilità, resa possibile tramite la fruizione di queste banche dati con parole chiave e l’utilizzo di maschere di ricerca. Ciò ha consentito di porre le basi per uno studio “a tappeto” dei contratti e per l’approfondimento delle disposizioni di interesse individuate. Tali disposizioni sono state esaminate e suddivise in categorie tramite un criterio di natura qualitativa, incentrato sul **grado di specificità** con cui tali misure incidono sull’inserimento e sull’inclusione lavorativa.

La prima categoria riunisce le misure di **supporto generale** al lavoratore con disabilità, che non affrontano direttamente l’inclusione. Sono misure indirette, che rimuovono ostacoli quotidiani o riconoscono al lavoratore diritti già previsti dalla legge.

Ne fanno parte: le disposizioni relative all’organizzazione dell’orario lavorativo del lavoratore, tra le quali ricopre un ruolo preponderante lo strumento dei permessi retribuiti; quelle inerenti al superamento delle barriere architettoniche, tramite cui i contratti collettivi cercano di regolare la questione dell’accessibilità al luogo di lavoro; le dichiarazioni di attenzione al tema trattato. In merito a queste ultime, si fa riferimento, da

-
- Il comma 3 interviene sulla composizione delle unità di valutazione di base, sull’avvio del procedimento per l’elaborazione del progetto di vita e sulla condivisione di banche dati e informazioni per l’erogazione di prestazioni assistenziali o sanitarie alle persone con disabilità.

⁽¹³⁾ In merito allo stato di avanzamento della misura, è possibile consultare la [Settima Relazione](#) sullo stato di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, trasmessa dal Governo al Parlamento in data 31 dicembre 2025 (pagine 401 e 402). Si ricorda che la misura in questione comprende tre linee di intervento, quali la definizione e attivazione del progetto individualizzato, l’adattamento degli spazi abitativi, della domotica e dell’assistenza a distanza e lo sviluppo delle competenze digitali per le persone con disabilità al fine di aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro anche con modalità a distanza. L’investimento pone l’obiettivo di realizzare almeno 500 progetti di assistenza domiciliare per le persone con disabilità in 500 distretti sociali diversi e di coinvolgere almeno 3.120 persone con disabilità nel rinnovo degli spazi domestici e/o nella fornitura di dispositivi TIC, che comportano anche la partecipazione alla formazione in competenze digitali. Per quanto riguarda lo stato di attuazione, si registra che, allo stato, risultano sottoscritte 619 convenzioni su 619 progetti ammessi a finanziamento presentati dai distretti sociali. I progetti che hanno dato avvio alle attività sono 599, con un numero totale di beneficiari potenziali pari a 6.644. Di questi, continua la Relazione, 2.773 persone con disabilità hanno sottoscritto un progetto personalizzato redatto dai gruppi multidisciplinari secondo le esigenze del singolo individuo e per 1961 di loro sono stati reperiti gli immobili da ristrutturare/adeguare e ai quali saranno destinati. Inoltre, 272 persone con disabilità hanno concluso le attività previste in scheda progetto da parte del distretto sociale, beneficiando dunque di uno spazio domestico rinnovato e/o della fornitura di dispositivi ICT con accompagnamento della formazione in competenze digitali.

un lato, a previsioni di mero richiamo al rispetto della normativa in vigore e, dall'altro, alle dichiarazioni programmatiche di principio delle parti sociali, tramite le quali queste affermano l'assunzione di impegni, tra gli altri, anche sull'inserimento e sull'inclusione della persona con disabilità all'interno del contesto lavorativo.

La seconda categoria identifica le disposizioni che intervengono in modo **specifico** sull'inserimento e l'inclusione del lavoratore con disabilità. Si parla di misure dedicate a favorirne l'ingresso o la crescita professionale, come quelle relative alla figura del tutor delegato dell'azienda e alla realizzazione di corsi professionali rivolti al lavoratore con disabilità.

La terza categoria, infine, racchiude una serie di istituti, contrattuali e non, con un **ampio raggio di azione**, in cui la disabilità figura come uno dei profili affrontati. Sono strumenti ad ampio spettro, che possono supportare l'inclusione e l'integrazione ma non le disciplinano in modo puntuale.

Da un lato, si fa riferimento alle funzioni degli enti bilaterali, degli osservatori e delle commissioni – tutti riconducibili al più ampio concetto della bilateralità - e al contratto di inserimento. Si precisa che quest'ultimo, anche se risulta applicabile solo alle assunzioni realizzate sino al 31 dicembre 2012, è qui ripreso come modello di riferimento per l'avvicinamento della persona con disabilità al contesto lavorativo.

Dall'altro lato, occorre tenere presente anche gli allegati ai contratti collettivi nazionali e gli accordi interconfederali, in grado di supportare e approfondire la disciplina contrattuale.

La seconda parte del contributo si concentra su un'analisi di natura sistematica delle previsioni contrattuali contenute in due specifici settori merceologici dell'archivio dei contratti del CNEL, la meccanica e l'edilizia. In particolare, le tabelle realizzate intendono fornire una rappresentazione, anche a fini comparativi, delle disposizioni sulla disabilità tra i CCNL appartenenti al medesimo settore, con attenzione a quelle relative all'inserimento e all'inclusione lavorativa.

La ragione sottesa a questa duplice scelta metodologica risiede, da un lato, nell'appurare se, nonostante metodi differenti, si possono trarre le medesime conclusioni sul tema approfondito e, dall'altro, nel verificare se nello stesso settore, in contratti firmati da diversi rappresentanti sindacali e datoriali, venga seguita una linea simile o prevalga un approccio non uniforme.

In conclusione, viene condotta una breve riflessione sulla *ratio* delle disposizioni contrattuali esaminate.

2. I contratti collettivi nazionali sull'inserimento e l'inclusione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità

L'analisi origina dalla contrattazione collettiva, definibile come un processo di negoziazione volontaria tra le parti sociali che dialogano al fine di determinare regole e tutele alla base del rapporto di lavoro. Tale aspetto, unito alla libertà associativa di cui godono le organizzazioni sindacali e datoriali, permette lo sviluppo di una governance del lavoro inclusiva ed efficace.

Si ricorda che i contratti collettivi presentano una parte normativa, che determina le clausole applicabili ai rapporti individuali di lavoro, e una parte obbligatoria, che individua i comportamenti a cui si vincolano le parti firmatarie. Nell'ambito della regolazione del lavoro, si può rilevare come la disciplina dei contratti collettivi presenti un ampio raggio d'azione, concentrandosi prevalentemente sul miglioramento delle condizioni lavorative (es. salari e orari di lavoro) ma interessando anche ulteriori profili, tra i quali occorre considerare anche la promozione dell'inclusione nel mondo del lavoro delle categorie dei lavoratori maggiormente vulnerabili.

D'altronde, tale ragionamento segue la linea tracciata dalle istituzioni europee, che, facendo riferimento agli obiettivi previsti nella “*Strategia Europea sulla Disabilità 2010-2020*”, si sono rivolte agli Stati Membri suggerendo l'inserimento nella contrattazione collettiva di clausole specifiche in materia di disabilità. A ciò si aggiunga sia la flessibilità di cui dispone la contrattazione, sia la capacità di adattamento con cui essa stessa può approfondire le molteplici esigenze di tutela che si riscontrano nei vari settori. In più occasioni, peraltro, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha affermato che la contrattazione collettiva può fornire alle parti sindacali e datoriali efficaci strumenti per affrontare le problematiche che si affermano nel mondo del lavoro, e che sia in grado di far progredire l'uguaglianza e l'inclusione.

Grazie all'ampio ventaglio dei contratti collettivi nazionali a disposizione ⁽¹⁴⁾, è possibile fornire una visione d'insieme delle misure in essi contenute e di individuarne gli orientamenti prevalenti.

2.1. Le misure di supporto generale ai lavoratori con disabilità

Fanno parte della prima categoria alcune misure che si rivolgono al lavoratore con disabilità e non presentano come fine principale quello di disciplinare l'inclusione.

Tra le più frequenti figurano quelle relative all'organizzazione dell'orario di lavoro. Si fa riferimento, soprattutto, all'istituto dei permessi, che permette l'astensione dall'obbligo della prestazione lavorativa per determinati periodi di tempo. Nella sostanza, i permessi si caratterizzano per il mantenimento della retribuzione e per la copertura della contribuzione figurativa ai fini della pensione. I CCNL si riferiscono, direttamente o indirettamente, all'art. 33 comma 6 della legge n. 104 del 1992, che riconosce il diritto in capo al lavoratore con condizione di disabilità di fruire di permessi giornalieri retribuiti di due ore e di permessi mensili retribuiti pari a tre giorni ⁽¹⁵⁾.

L'obiettivo primario di tale istituto volge alla garanzia della conservazione del posto di lavoro e tale logica conservativa sembra finalizzata a rendere più semplice l'approccio alla prestazione lavorativa del dipendente con disabilità.

Per una maggiore completezza espositiva, è necessario menzionare anche altri strumenti relativi alla gestione dell'orario di lavoro.

In primo luogo, si ricordano le concessioni di permessi giornalieri non retribuiti.

In secondo luogo, si fa riferimento a quelle disposizioni relative alla riduzione dell'orario lavorativo, che presentano il medesimo fine dei permessi. La norma sovra citata non

⁽¹⁴⁾ Risultano depositati al CNEL 1.033 CCNL, e tra questi 99 sono applicati nei confronti del 96,9 % dei lavoratori del settore privato – M. Tiraboschi, *L'archivio del CNEL dei contratti collettivi*, in NT + Lavoro, n. 13 del 21 marzo 2024.

⁽¹⁵⁾ Art. 33 - CCNL Agenzie marittime raccomandatarie – Codice CNEL I481.
Art. 22 – CCNL Alimentari industria – Codice CNEL EO12.

interviene sull'orario di lavoro con facilitazioni rivolte alla persona con disabilità e i CCNL hanno la possibilità di stabilire una durata diversa dell'orario, oltre che differenti modalità di svolgimento della prestazione ⁽¹⁶⁾. Al riguardo, viene considerata come misura di sostegno anche la riduzione dell'orario di lavoro con applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale ⁽¹⁷⁾. Uno strumento peculiare, anch'esso legato all'orario lavorativo, è il riconoscimento al lavoratore della possibilità di sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie pubbliche, da cui deriva in capo alle imprese l'onere di gestire orari flessibili e permessi non retribuiti ⁽¹⁸⁾.

In terzo luogo, occorre considerare in questo campo di analisi anche l'istituto del comporto, con cui si intende il periodo di tempo durante il quale al lavoratore con malattia viene garantita la conservazione del posto di lavoro. Secondo un orientamento che si va consolidando ⁽¹⁹⁾, oggetto di attenzione anche a livello euro-unitario ⁽²⁰⁾, il comporto necessiterebbe di una differenziazione dei termini nei confronti del lavoratore con condizione di disabilità, al fine di evitare che si realizzi una discriminazione indiretta nei suoi confronti tramite il rispetto del periodo ordinario. Di norma, i contratti collettivi prevedono un trattamento differenziato per lo stato di salute dei lavoratori ma non si rivolgono in modo specifico alla categoria dei lavoratori con disabilità. Nonostante l'orientamento giurisprudenziale volto a prevenire discriminazioni indirette, la contrattazione collettiva nazionale appare ancora lenta nel recepire tali indicazioni in modo strutturato ⁽²¹⁾, limitandosi in molti casi a riprodurre discipline indifferenziate.

In quarto luogo, appare significativo accennare alle misure riconosciute al lavoratore che presta assistenza a un familiare con condizione di disabilità ⁽²²⁾, c.d. caregiver familiare ⁽²³⁾, che sembrano attenere prevalentemente a un'esigenza di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro. Tra queste si sottolineano i casi in cui, sulla scia di quanto disposto al livello normativo ⁽²⁴⁾ i contratti collettivi richiedono alle aziende di prestare attenzione

⁽¹⁶⁾ A. Torregiani, *Orario di lavoro della persona con disabilità*, in SuperAbile INAIL, del 25 novembre 2022.

⁽¹⁷⁾ Art. 36, CCNL Case di cura private (personale non medico) – Codice CNEL T011.

⁽¹⁸⁾ Art. 81, CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini – Codice CNEL F015.

⁽¹⁹⁾ Corte di Cassazione, 31 marzo 2023, sent. n. 9095; 11 aprile 2024, n. 14402; n. 11731 del 2 maggio 2024; 22 maggio 2024, n. 14316; 31 maggio 2024, n. 15282; 5 giugno 2024, n. 15723; 6 settembre 2024, n. 24052; ord. 21 novembre 2024, n. 30095; ord. 7 gennaio 2025, n. 170.

⁽²⁰⁾ Con sentenza dell'11 settembre 2025 (causa C-5/24), la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha disposto che è rimessa al giudice nazionale la verifica della congruità della disciplina interna in materia di licenziamento per il superamento del periodo di comporto dei lavoratori con disabilità con la normativa europea.

⁽²¹⁾ In questo senso, F. Alifano, *Discriminazione per disabilità, comporto e contrattazione collettiva; Primi appunti ad un anno dalla pronuncia della Cassazione*, Working paper n. 7/2024, Adapt University Press.

⁽²²⁾ Per un approfondimento sulle figure che assistono i familiari, si consiglia il Rapporto del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *“Il valore sociale del caregiver - Percorso di quantificazione e individuazione del profilo emergente delle persone che si prendono cura dei familiari. Una prima ricognizione.”*, curato dai consiglieri CNEL F. Bitti, R. Dettori, V. Falabella, A. Geria, D. Pantaleo, del 18 ottobre 2024.

⁽²³⁾ Art. 1, comma 1, Legge n. 205 del 2017.

⁽²⁴⁾ L'articolo 33, comma 6-bis, della legge 104 del 1992 dispone che i lavoratori che usufruiscono dei permessi mensili retribuiti per assistere un familiare con disabilità in situazione di gravità accertata hanno priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, fermo restando una disciplina più favorevole contenuta nella contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

al lavoratore valutando la concessione di strumenti di lavoro flessibili come il lavoro parziale o agile ⁽²⁵⁾.

Occorre tenere presente anche i permessi di cui i caregivers possono usufruire, disciplinati anch'essi dall'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, interessati da ultimo anche dalla legge n. 106 del 2025 ⁽²⁶⁾ (cfr. nota 10), e richiamati dai contratti collettivi (come si vedrà in seguito- paragrafo 2.4).

Queste ultime misure possono essere differenziate dai permessi riconosciuti al lavoratore con disabilità, citati in precedenza, nonostante siano disciplinate dalla medesima fonte ⁽²⁷⁾. Sono difatti rivolte a un soggetto che non presenta una condizione di disabilità e si connotano per una natura assistenzialista. Nello specifico, il contratto vuole andare incontro alle esigenze di un lavoratore, già inserito nel contesto lavorativo aziendale, il quale ha a carico un membro del nucleo familiare con condizione di disabilità e, per tale ragione, potrebbe aver bisogno di disporre di maggior tempo al di fuori del luogo di lavoro ⁽²⁸⁾ per garantirgli assistenza. Si considera importante questa precisazione in quanto, in alcuni casi, la disciplina contrattuale della disabilità presenta solo riferimenti a tali misure e non contiene altre disposizioni riferibili al lavoratore con disabilità ⁽²⁹⁾. Nella medesima logica può rientrare il riconoscimento del diritto di precedenza, più precisamente la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei

⁽²⁵⁾ Art. 53 – CCNL Assicurazioni – Codice CNEL J121.

⁽²⁶⁾ L'articolo 2 della citata legge riconosce anche ai dipendenti con figlio minorenni affetto da una delle malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, di usufruire di ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti.

⁽²⁷⁾ Come anticipato, la disciplina normativa in materia di permessi retribuiti è contenuta nell'articolo 33 della legge n. 104 del 1992. Secondo quanto [indicato](#) dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, i permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità; lavoratori dipendenti genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità; lavoratori dipendenti coniugi, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parenti o affini entro il terzo grado di familiari disabili in situazione di gravità. Si ricorda che il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. I lavoratori disabili in situazione di gravità o i genitori anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni possono beneficiare, alternativamente, di permessi orari retribuiti pari a due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a sei ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore oppure di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore; in più, ai genitori è riconosciuta la facoltà di beneficiare del prolungamento del congedo parentale. L'utilizzo in alternativa dei tre giorni di permesso mensile e il prolungamento del congedo parentale può coinvolgere anche i genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i 14 anni di vita e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore. Superati tali limiti, è riconosciuto loro l'utilizzo di tre giorni di permesso mensile, anche questi frazionabili in ore.

⁽²⁸⁾ Sull'utilizzo dei permessi, sia consentito il richiamo a V. Falabella, M.P. Monaco, E.M. Poiani Landi, *Limiti e modalità dell'(indebito) utilizzo dei permessi; il filo tracciato dalla giurisprudenza di legittimità*, 16 dicembre 2024, in BollettinoAdapt.

⁽²⁹⁾ Art. 22 – CCNL Animatori Turistici – Codice CNEL H04F.

confronti del lavoratore ⁽³⁰⁾ con a carico un figlio con condizione di disabilità ⁽³¹⁾. Tali misure, pur richiamando indirettamente la condizione di disabilità, risultano volte alla tutela del lavoratore che presta assistenza a un familiare con disabilità e rispondono a una logica prevalentemente conciliativa e assistenziale. Per tali motivi vengono qui distinte dalle disposizioni volte, invece, a incidere direttamente sull'inserimento e sull'inclusione lavorativa della persona con disabilità.

Rientrano nel novero delle misure di natura generica dei contratti quelle relative alle barriere architettoniche ⁽³²⁾. Il fine di tali misure è garantire l'accessibilità al luogo di lavoro, che per anni ha coinciso con uno dei problemi principali per i lavoratori con condizione di disabilità, soprattutto per la presenza di molti edifici desueti privi delle caratteristiche necessarie per consentire loro un agevole spostamento.

I CCNL affrontano il tema con diciture simili tra loro; segnatamente, si notano l'affermazione della ricerca del possibile superamento delle barriere architettoniche ⁽³³⁾, l'affermazione dell'impegno futuro delle parti sociali allo studio di misure finalizzate a rimuovere le barriere architettoniche che impediscono o ostacolano l'accesso sul luogo di lavoro del lavoratore con disabilità o, altrimenti, il richiamo del rispetto della normativa vigente in materia di barriere architettoniche. ⁽³⁴⁾

Questa disposizione ha una rilevanza storica, in quanto le barriere sono state disciplinate per la prima volta alla fine degli anni 80 e hanno rappresentato una delle prime attenzioni rivolte al lavoratore con disabilità nel quadro della contrattazione collettiva. Tali barriere ricoprono un ruolo centrale per lo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto, considerando che l'assenza di tali strutture può incidere sia sotto il profilo formale, inteso come ingresso fisico nell'edificio, sia soprattutto sotto il profilo sostanziale, inteso come inserimento della persona nel contesto sociale del luogo di lavoro.

⁽³⁰⁾ A tal proposito si rammenta che l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2015 riconosce al lavoratore che assiste il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli, i genitori in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti o una persona convivente con disabilità con connotazione di gravità, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il comma 5 riconosce la medesima priorità in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con condizione di disabilità.

⁽³¹⁾ Art. 85, comma 5 - CCNL Metalmeccanico Artigianato - Codice CNEL C049

⁽³²⁾ La definizione è contenuta nell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 503 del 1996, a mente del quale per barriere architettoniche si intendono:

- Ostacoli fisici che rappresentano una fonte di disagio per la mobilità di chiunque, e in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- Ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;
- Mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.

⁽³³⁾ Art. 81 CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini - Codice CNEL F015;

Art. 61, CCNL Energia- Eni - Codice CNEL B254

⁽³⁴⁾ Sul punto, bisogna considerare che con l'espressione "normativa vigente" i CCNL si riferiscono a diversi interventi del legislatore; le barriere architettoniche sono oggi disciplinate dal D.M. 236 del 1989, dalla Legge n. 13 del 1989, dalla Legge n. 104 del 1992, dal d.P.R. n. 503 del 1996 e dal d.P.R. n. 380 del 2001.

In ambito sovranazionale vi si fa riferimento all'art. 9 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

In merito, due considerazioni. In primo luogo, pare opportuno evidenziare che in molti dei CCNL analizzati questa figura è come una delle poche misure rivolte all'inserimento e all'inclusione. Allo stesso tempo, tuttavia, si ritiene che il superamento delle barriere architettoniche non sia di per sé sufficiente per un'efficace inclusione lavorativa ma vada accompagnato da ulteriori disposizioni contrattuali.

In secondo luogo, come anticipato in premessa, la presenza di una previsione generica si ricollega alla diffusa prassi per cui le parti rimettono completamente l'esame della questione alla normativa vigente e alla contrattazione di secondo livello ⁽³⁵⁾. Al riguardo, se da un lato si riconosce l'importanza del contesto aziendale per esaminare e garantire le esigenze del lavoratore con disabilità (riguardo alle barriere architettoniche, si pensi alla possibilità di intervenire direttamente sulla struttura dei locali aziendali per renderli più agevoli), dall'altro si reputa opportuno sollevare l'interrogativo se non sia auspicabile che la contrattazione collettiva intervenga sulle barriere in modo più incisivo ponendo, quantomeno, le basi per indirizzare e facilitare il confronto a livello aziendale.

Sono altresì considerate misure generiche sia i riferimenti alla normativa vigente che le dichiarazioni programmatiche delle parti sociali.

In primo luogo, le parti affermano di concordare sull'applicazione della normativa vigente ⁽³⁶⁾. Nel dettaglio, i CCNL richiamano principalmente la legge n. 68 del 1999 ⁽³⁷⁾ (es art. 11 ⁽³⁸⁾), che per espressa previsione dell'art. 1 presenta come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro tramite servizi di sostegno e di collocamento mirato. Riprendono inoltre la legge n. 104 del 1992 ⁽³⁹⁾, il d.lgs. n. 216 del 2003 ⁽⁴⁰⁾ e "*i sistemi di lavoro protetto*" dell'art. 25 della legge n. 118 del 1971 ⁽⁴¹⁾, norme volte a favorire la collocazione dei lavoratori con disabilità nelle strutture aziendali. A ciò si aggiunga la dichiarazione contrattuale dell'impegno delle parti sociali a seguire l'evoluzione legislativa e alla conseguente realizzazione degli interventi necessari.

In secondo luogo, i contratti contengono numerose disposizioni programmatiche, tramite le quali si ribadiscono principi generali rivolti al lavoratore. Sul punto, ricorre spesso l'inciso che afferma il riconoscimento dell'importanza sociale del reinserimento lavorativo delle persone con condizione di disabilità ⁽⁴²⁾. Tale inciso può essere accompagnato, in alcuni casi, dalla conferma dell'impegno a sviluppare politiche di sostegno a loro favore ⁽⁴³⁾ o, in altri casi, dall'invito futuro rivolto all'azienda di verificare le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzare al meglio le loro attitudini lavorative ⁽⁴⁴⁾. In base alle disposizioni dei CCNL esaminati, le aziende hanno il compito di informare l'RSU ⁽⁴⁵⁾, e di coinvolgere le organizzazioni pubbliche

⁽³⁵⁾ Art. 57, CCNL ANAS – Codice CNEL T511

Art. 18, CCNL Casse Rurali ed artigiane – Codice CNEL J271

Art. 61, CCNL Petrolio (Industria privata) – Codice CNEL B254

⁽³⁶⁾ Art. 37, CCNL Cinema Artigianato – Codice CNEL G113

Art. 37, Cinema Produzione – Codice CNEL G111

⁽³⁷⁾ Art. 24, Calzaturieri Industria – Codice CNEL D121

Art. 36, Calzaturieri piccola industria – Codice CNEL D018

⁽³⁸⁾ Art. 103, CCNL Commercio Confcommercio – Codice CNEL H011

⁽³⁹⁾ Art. 57, CCNL ANAS – Codice CNEL T511

⁽⁴⁰⁾ Art. 58, CCNL Enti culturali, turistici e sportivi, Federculture – Codice CNEL T711

⁽⁴¹⁾ Art. 38, CCNL Alimentari piccola industria CNEL E018

⁽⁴²⁾ Art. 67, CCNL Vetro – Codice CNEL B132

⁽⁴³⁾ Art. 27, CCNL Dirigenti casse rurali ed artigiane – Codice CNEL J281

⁽⁴⁴⁾ Art. 125, CCNL Commercio (fino a 14 dipendenti) – Codice CNEL H019

⁽⁴⁵⁾ Art. 22, CCNL Alimentari industria – Codice CNEL E012

competenti ⁽⁴⁶⁾, al fine di esaminare ogni possibilità di inserimento lavorativo. Prevalgono, pertanto, queste tipologie di dichiarazione di intenti, che individuano i principi alla base del CCNL ma non sembrano avere una ricaduta diretta sul rapporto di lavoro.

Si registra, anche in tal caso, la presenza di una forte decentralizzazione.

2.2. Le misure di inclusione mirata

Tra le previsioni dei CCNL rivolte ai lavoratori con condizione di disabilità, alcune sembrano risultare maggiormente incisive sull'inserimento e sull'inclusione. Tra queste, si ritiene opportuno menzionare le disposizioni che introducono il tutor delegato dell'azienda. Questa figura ha il compito di accompagnare la persona durante l'inserimento lavorativo tramite la realizzazione di servizi di sostegno, rappresentando il punto di riferimento anche per la condivisione di problemi e ricoprendo un ruolo di interfaccia con il datore di lavoro.

La presenza del tutor produce un duplice effetto in quanto, da un lato, contribuisce a migliorare l'integrazione del lavoratore con disabilità e le sue capacità professionali e, dall'altro, garantisce un incremento della produttività dell'azienda, avvantaggiata dal contributo di un lavoratore pienamente integrato nel luogo di lavoro.

I contratti collettivi nazionali affrontano il tema con dichiarazioni di natura programmatica, in base alle quali le parti ritengono opportuna l'individuazione nell'unità produttiva dell'azienda del tutor delegato ⁽⁴⁷⁾, specificando inoltre che, in sede nazionale, le stesse parti avranno il compito di intervenire per stabilire le linee guida di comportamento. La concreta ricaduta sull'inserimento e sull'integrazione lavorativa deriva dal fatto che, pur mantenendo un "taglio" generico, la disposizione coinvolge le aziende per instaurare un legame diretto con i bisogni del lavoratore con disabilità ⁽⁴⁸⁾.

In ragione della concreta difficoltà di questi lavoratori a integrarsi nel luogo di lavoro, è doveroso chiedersi se tale istituto risulti sufficiente e quali aspetti del tutoraggio potrebbero essere approfonditi dalla contrattazione collettiva nazionale, come per esempio le citate Linee guida di comportamento ⁽⁴⁹⁾.

Possono avere una ricaduta positiva sull'inserimento lavorativo della persona con condizione di disabilità anche altre disposizioni. Si fa riferimento alle misure che prevedono corsi di formazione professionale ⁽⁵⁰⁾ e, con la medesima ratio, anche la predisposizione di percorsi di sviluppo professionale progettati in maniera specifica, che possono essere inseriti all'interno di schede individuali del lavoratore ⁽⁵¹⁾.

Queste previsioni si caratterizzano in quanto tracciano una linea da seguire in sede aziendale. In merito a tali corsi, l'impostazione seguita dal contratto collettivo nazionale è la seguente: si afferma la necessità di considerare il problema dell'inserimento lavorativo e si riporta l'attenzione a livello territoriale, in cui si descrive il bisogno di studiare iniziative affinché, anche tramite enti pubblici deputati alla formazione

⁽⁴⁶⁾ Art. 20, CCNL Istituzioni Socioassistenziali, Anaste confsal – Codice CNEL T131

⁽⁴⁷⁾ Art. 50, CCNL Giocattoli, modellismo (industria) – Codice CNEL D231

⁽⁴⁸⁾ Art. 24, Calzaturieri Industria – Codice CNEL D121

Art. 36, Calzaturieri piccola industria – Codice CNEL D018

⁽⁴⁹⁾ Si veda cap. 1.

⁽⁵⁰⁾ Art. 34, CCNL enti lirici – Codice CNEL G368

⁽⁵¹⁾ Art. 69, CCNL Lavanderie e tintorie, Assosistema – Codice CNEL D0L1

professionale, vengano organizzati corsi specifici di formazione o di riqualificazione funzionali al collocamento nel mercato del lavoro di lavoratori con condizione di disabilità nel rispetto delle loro attitudini e capacità lavorative, il tutto nei limiti della compatibilità con le “*esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive*” ⁽⁵²⁾.

Per inciso, si sottolinea come quest’ultimo riferimento lasci emergere una tensione irrisolta tra il diritto all’inserimento lavorativo della persona con disabilità e le esigenze organizzative dell’impresa, finendo per subordinare, in alcuni casi, l’effettività dell’inclusione alla struttura aziendale piuttosto che orientare l’organizzazione del lavoro in funzione della persona ⁽⁵³⁾.

In alcuni casi i contratti collettivi sottolineano che le aziende devono garantire un’adeguata dotazione di postazione e di presidi nell’organizzazione aziendale a supporto del lavoratore con disabilità ⁽⁵⁴⁾.

Infine, i contratti richiedono anche l’organizzazione di incontri tra le aziende e gli organismi sindacali dell’azienda stessa per avviare un confronto sull’attuazione delle disposizioni contrattuali e sullo stato delle iniziative eventualmente adottate, che riguardino anche la formazione professionale.

Nonostante la decentralizzazione, queste sembrano potersi considerare le misure più “intense”, che più si avvicinano all’esigenza di garantire l’inserimento e l’integrazione lavorativa.

2.3. La bilateralità (enti bilaterali, osservatori, commissioni), il contratto di inserimento, gli allegati ai contratti collettivi e accordi interconfederali

La terza categoria comprende alcuni istituti della contrattazione collettiva nazionale. Questi presentano un’ampia sfera di competenza, la disabilità rappresenta solo uno dei profili interessati ma, nonostante ciò, si ritiene possano incidere anche sull’inclusione lavorativa dei soggetti con disabilità.

In primo luogo, si fa riferimento al sistema della bilateralità ⁽⁵⁵⁾. Gli enti bilaterali, in qualità di organismi paritetici, sono volti a rappresentare gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori. Sul piano normativo, originano dal decreto legislativo n. 276 del 2003, ma sono istituiti e disciplinati dai contratti collettivi nazionali ⁽⁵⁶⁾. Hanno storicamente rappresentato un mezzo di confronto delle parti tramite il quale si è provato a superare i contrasti in sede di contrattazione collettiva, anche sotto il profilo sociale ⁽⁵⁷⁾; nondimeno,

⁽⁵²⁾ Art. 32, CCNL per i lavoratori del settore Tessile Abbigliamento Moda – Codice CNEL D014

⁽⁵³⁾ Alcuni contratti collettivi nazionali sottolineano che in caso di mancanza di possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell’azienda, la direzione aziendale e la R.S.U. hanno il compito di intervenire presso gli organi di collocamento al fine di garantire l’avviamento in un’altra unità produttiva. Art. 24, CCNL Calzaturieri Industria – Codice CNEL D121

⁽⁵⁴⁾ Art. 18, CCNL Casse rurali e artigiane – Codice CNEL J271

⁽⁵⁵⁾ Secondo l’accordo interconfederale del 20 febbraio 2014 tra Confcommercio e Cgil-Cisl-Uil, i principi della bilateralità devono riguardare la trasparenza nella gestione, l’efficienza nel funzionamento, la garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

⁽⁵⁶⁾ “*Organismi privati istituiti dalla contrattazione collettiva*”, Corte Cost., 14 maggio 2010, sent. n. 176.

⁽⁵⁷⁾ Si veda M. Faioli, *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, in Working papers Fondazione G. Brodolini, n. 13, pagg. 8 e ss.

tali enti sono stati considerati come interpreti dei nuovi bisogni, in ragione del continuo mutamento della popolazione e del mercato del lavoro.

È proprio il decreto del 2003 che, nell'elencare in modo non tassativo le funzioni di questi enti, prevede anche la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e volte all'inclusione di soggetti svantaggiati. Sull'onda di quanto disposto sul piano normativo, si ricava che gli organismi bilaterali possono, dunque, facilitare l'inserimento del lavoratore con condizione di disabilità nel contesto aziendale.

Bisogna ora verificare in che modo questa disposizione trovi attuazione nella contrattazione collettiva nazionale. I contratti collettivi si soffermano sulla costituzione e sulla disciplina degli enti bilaterali ⁽⁵⁸⁾, ne indicano le funzioni e, in più occasioni, si rivolgono anche al lavoratore con condizione di disabilità. Rilevanti i casi in cui il contratto richiede che, a livello territoriale, vengano studiate le opportune iniziative affinché gli stessi enti bilaterali organizzino percorsi specifici volti a formare e immettere nel mercato del lavoro soggetti con condizione di disabilità ⁽⁵⁹⁾, tenendo in considerazione le loro attitudini.

Non in tutti i contratti, tuttavia, è possibile riscontrare un esplicito riferimento alla funzione di inserimento. In questi casi, affinché l'attenzione degli enti bilaterali sia rivolta anche al lavoratore con disabilità, si dovrebbe compiere un'operazione interpretativa: sarebbe necessario ritenerlo implicitamente incluso nelle attività degli enti descritte nelle disposizioni contrattuali, che menzionano la “*analisi dei fabbisogni di formazione*”, la valutazione delle “*buone prassi o iniziative*” promosse dagli enti bilaterali territoriali per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali, la promozione di studi e ricerche sul settore terziario con riguardo ai fabbisogni occupazionali e professionali ⁽⁶⁰⁾.

L'assenza della menzione del lavoro disabile nel novero delle competenze degli organismi paritetici porta a riflettere sulla necessità o meno di una specifica disposizione nella contrattazione a livello nazionale che potrebbe garantire una maggiore tutela.

Il concetto di bilateralità include anche gli osservatori, nazionali e territoriali, e le commissioni istituite dai contratti collettivi. Questi rientrano nel sistema di confronto e informazione istituito dalle parti, che viene regolamentato dalle associazioni nazionali stipulanti e fa parte delle relazioni intersindacali a carattere non negoziale. Lo scopo del sistema è duplice, da un lato sviluppare un'attività di confronto sugli sviluppi del mercato del lavoro, sulle politiche del lavoro e sulle politiche industriali, dall'altro individuare gli obiettivi degli enti paritetici. In questo ambito si inserisce l'istituzione degli osservatori che, tra i dati che esaminano, analizzano anche l'andamento del mercato del lavoro e i fabbisogni occupazionali ⁽⁶¹⁾. Peraltro, i CCNL possono prevedere che la concertazione sia realizzata con sessioni periodiche, favorendo così una progressione nel raggiungimento degli obiettivi e una periodicità dei rapporti sulle questioni esaminate. Tutto questo, se rivolto anche alle misure e politiche che si intendono adottare nei confronti dei lavoratori con disabilità, potrebbe avere una ricaduta significativa sull'inserimento e sull'integrazione degli stessi ⁽⁶²⁾; in diversi casi però, come anticipato, mancano riferimenti specifici nella contrattazione collettiva nazionale.

⁽⁵⁸⁾ Le parti si soffermano ampiamente sugli enti bilaterali nazionali e territoriali, compiendo una disamina che include la governance, i finanziamenti e le loro molteplici funzioni.

⁽⁵⁹⁾ Art. 125, CCNL Commercio – Codice CNEL H019

⁽⁶⁰⁾ Artt. 20- 23, Allegato n. 2 art. 3, CCNL Confcommercio – Codice CNEL H011

⁽⁶¹⁾ Art. 111, CCNL Edilizia – Codice CNEL F012

⁽⁶²⁾ Art. 38, CCNL Alimentari piccola industria – Codice CNEL E018

Infine, uno spunto che deriva dallo studio dell'articolazione della bilateralità riguarda l'istituzione di alcune Commissioni paritetiche con determinati compiti; si pensi alle Commissioni per le pari opportunità, alle Commissioni per l'integrazione dei lavoratori migranti ⁽⁶³⁾ o alle Commissioni nazionali per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale ⁽⁶⁴⁾, in raccordo con gli osservatori previsti nei CCNL e alle quali vengono attribuite funzioni di proposta e studio verso le parti stipulanti.

Tra le varie commissioni, la Commissione nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità e inclusione nel settore elettrico ⁽⁶⁵⁾ fornisce un caso pratico dell'attenzione alle esigenze del lavoratore con disabilità in quanto si pone, tra gli altri, anche l'intento di monitorare le politiche a livello di settore in tema di inclusione e disabilità.

Un esempio di come la contrattazione collettiva nazionale abbia avuto la possibilità di avvicinare maggiormente la persona con condizione di disabilità al contesto lavorativo e all'organizzazione aziendale si rinviene nel contratto di inserimento. Introdotto dal d.lgs. n. 276 del 2003, a mente del quale tra i soggetti con cui il datore di lavoro può stipulare il contratto in questione figura espressamente la categoria di persone affette da una condizione di disabilità, è stato abrogato dalla legge n. 92 del 2012, e continua a essere applicato alle assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2012. Il contratto deve essere concluso in forma scritta, con l'individuazione del progetto individuale di inserimento, volto ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Va notato che la contrattazione collettiva fornisce delle indicazioni di principio e stabilisce le condizioni e il contenuto del relativo contratto, rimanendo così in capo all'azienda il compito di approfondire il merito dell'inserimento. Ciò anche in ragione della vicinanza della stessa con il lavoratore da inserire.

Infine, un supporto all'inclusione lavorativa potrebbe derivare dagli allegati al contratto collettivo nazionale e dagli accordi interconfederali.

I primi integrano il contenuto del contratto collettivo nazionale tramite l'approfondimento di diversi istituti disciplinati all'interno del contratto stesso; rappresentano, dunque, un'appendice tramite la quale è possibile fornire discipline di maggior dettaglio su aspetti solo accennati dalle parti in sede contrattuale. Situazione, questa, derivante anche dalla loro struttura, che risulta essere più libera se paragonata a quella dei contratti collettivi. Pertanto, nell'ottica di implementare la disciplina del lavoratore con condizione di disabilità, l'uso di protocolli specifici può rappresentare una valida opzione. Come esempio, si consideri il CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini ⁽⁶⁶⁾, tra i quali protocolli in allegato al testo si segnalano quello che si sofferma sul trattamento della malattia e dell'infortunio ⁽⁶⁷⁾, quello che, nel regolamentare il sistema degli enti bilaterali, prevede una sezione apposita sull'integrazione dei lavoratori migranti e sui compiti specifici dell'organismo bilaterale ⁽⁶⁸⁾, o quello sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni ⁽⁶⁹⁾.

⁽⁶³⁾ Art. 8, CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti – Codice CNEL C011

⁽⁶⁴⁾ Art. 24, CCNL lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti – Codice CNEL 060

⁽⁶⁵⁾ Art. 49, CCNL Elettrici – Codice CNEL K051

⁽⁶⁶⁾ Codice CNEL F018.

⁽⁶⁷⁾ Allegato D) e Allegato F).

⁽⁶⁸⁾ Allegato N) e Allegato P)

⁽⁶⁹⁾ Allegato S)

Gli accordi interconfederali sono accordi che definiscono le regole generali che riguardano i lavoratori a prescindere dal settore merceologico di appartenenza ⁽⁷⁰⁾, determinando orientamenti normativi e impegni collettivi su grandi temi del lavoro ⁽⁷¹⁾. Bilaterali o trilaterali a seconda della partecipazione o meno del Governo, definiscono norme di indirizzo e regole generali come base per il rapporto tra le parti coinvolte, e consentono ai sindacati di intervenire anche su tematiche di natura sociale. Generalmente, negli accordi la disabilità è trattata nel contesto delle tutele rivolte alla totalità dei lavoratori, spesso tramite disposizioni volte a ricercare un equilibrio tra la vita privata e il lavoro ⁽⁷²⁾ o volte a rendere più agevole l'accesso a istituti per i soggetti con disabilità. Tra i casi più interessanti figura l'Accordo Interconfederale “*Attuazione del patto per la fabbrica*” ⁽⁷³⁾, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 12 dicembre 2018, il cui punto n. 10) si rivolge al reinserimento lavorativo e all'accomodamento ragionevole delle persone con disabilità. Le parti affermano l'importanza di garantire il bilanciamento degli interessi dei soggetti con condizione di disabilità e del datore di lavoro e, a tal fine, auspicano l'adozione di diverse soluzioni volte a facilitare l'inserimento lavorativo (es. interventi sui ritmi di lavoro, sistemazioni delle postazioni di lavoro o utilizzo di attrezzature di lavoro funzionali).

2.4. Un'analisi per settori

Questa prima analisi ha provato a fornire una visione complessiva delle misure contrattuali che interessano il lavoratore con disabilità. Assieme a tale quadro generale, si intende presentare un'analisi sistematica che dia evidenza del modo in cui l'inserimento e l'integrazione vengono affrontati nello stesso settore da contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali con un diverso grado di rappresentatività.

La scelta dei contratti deriva da un lavoro di elaborazione di dati nell'Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati presso il CNEL ⁽⁷⁴⁾: del settore della meccanica, è stato preso in considerazione il sottosettore “*metalmecchanico e installazione di impianti*”, corrispondente al codice CNEL C01; del settore dell'edilizia si è analizzato il sottosettore “*aziende edili*”, corrispondente al codice CNEL F01. Sono stati approfonditi i primi 11 contratti collettivi dell'elenco della meccanica e i primi 12 dell'elenco dell'edilizia.

⁽⁷⁰⁾ Confederazione Generale Italiana del Lavoro, 23 agosto 2021.

⁽⁷¹⁾ Così definiti dal [sito](#) del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

⁽⁷²⁾ Accordo quadro per il pubblico impiego del 30 novembre 2016, Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Cgil, Cisl, Uil.

⁽⁷³⁾ Sottoscritto il 12 dicembre 2018 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil

⁽⁷⁴⁾ Bollettino Adapt, *Elenco dei CCNL afferenti alla categoria Meccanici depositati presso il CNEL ed Elenco dei CCNL afferenti alla categoria Edilizia depositati presso il CNEL*, 26 novembre 2023. Si segnala che i rinnovi contrattuali intervenuti nel biennio 2024–2025 nei settori esaminati non hanno modificato in modo sostanziale l'impostazione qui descritta, confermando la prevalenza di clausole programmatiche e il rinvio alla contrattazione di secondo livello.

Tabella 1. Meccanica, sottosettore C01

<i>CCNL</i>	<i>Firmatari datoriali Firmatari sindacali</i>	<i>Articoli</i>	<i>Disposizioni</i>
C011 CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL	Art. 5 Sez. Prima, Art. 6 Sez. Quarta, Titolo I Art. 2 Sez. V	- Costituzione Commissione nazionale sulle politiche attive. - Considerare il problema dell'inserimento nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative in funzione della capacità lavorativa e dello sviluppo professionale. - Dichiarazione delle parti dell'impegno all'attuazione dei sistemi di lavoro protetto ex art. 25 della legge 118/1971. - Iniziative di studio in sede territoriale per superamento barriere architettoniche. - Dal 1° gennaio 2026, al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, saranno riconosciuti ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni, ulteriori 45 giorni di conservazione del posto nel caso in cui l'anzianità di servizio sia superiore a 3 anni e fino a 6 anni, ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.
C030 CCNL Area Meccanica	Confartigianato; CNA FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL	//	//
C018 CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	UNIONMECCANICA CONFAPI FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL	Capitolo VII - Art. 61	- Considerare il problema dell'inserimento nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative in funzione della capacità lavorativa e dello sviluppo professionale. - Dichiarazione impegno delle parti per dare attuazione ai sistemi di lavoro protetto ex art. 25 legge 118/1971. - Iniziative di studio in sede territoriale per superamento barriere architettoniche.
C01A CCNL PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	CONFIMI IMPRESA MECCANICA FIM CISL; UILM UIL	Capitolo VII- Art. 59	- Considerare il problema dell'inserimento nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative in funzione della capacità lavorativa e dello sviluppo professionale. - Dichiarazione impegno delle parti per dare attuazione ai sistemi di lavoro protetto ex art. 25 legge 118/1971. - Iniziative di studio in sede territoriale per superamento barriere architettoniche.
C016 CCNL addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche	Legacoop produzione e servizi; confcooperative lavoro e servizi; agci produzione e lavoro	Sez. IV – Art. 6	- Dichiarazione impegno delle parti per realizzare il massimo di efficacia nell'inserimento, con intento di definire sperimentazioni e

	FIM CISL; Fiom CGIL; UILM UIL		progetti di inserimento che tengano conto degli obblighi di legge, raccordandoli ai bisogni e capacità lavorative dei soggetti. - Dichiarazione impegno a realizzare convenzioni che coinvolgano anche istituzioni e ASL, agevolando l'assunzione, anche tramite contratti di Formazione Lavoro.
C070 CCNL per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei settori Metalmeccanico, Installazione d'Impianti, Odontotecnico	ANPIT; AIFES; CEPI; CONFIMPRENDITORI; FEDERODONTOTECNICA; UNICA CISAL Metalmeccanici; CISAL Terziario; CISAL	Art. 82 Art. 189 – num. 8	- Preavviso minimo non inferiore a 90 giorni per l'esercizio del diritto alla reversibilità del telelavoro - Preavviso minimo non inferiore a 90 giorni del recesso da parte del datore - Riconoscimento congedo e aspettative con rimando alle disposizioni legislative in materia
C049 CCNL Metalmeccanico Artigianato	CONFLAVORO PMI FESICA CONFSAL; CONFSAL	Art. 43 Art. 85	- Riconoscimento congedi e permessi - Riconoscimento priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
C053 CCNL addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione impianti	CONFLAVORO PMI FESICA CONFSAL; CONFSAL	Art. 43	- Riconoscimento congedi e permessi
C061 CCNL per i lavoratori addetti alle MPMI del settore dell'industria metalmeccanica ed alle imprese di installazione di impianti	Unimpresa; unimpresa federazione nazionale imprese metalmeccaniche; unimpresa federazione nazionale installatori impianti CONFAIL; SALM	Art. 120	- Riconoscimento preferenza per i genitori di ragazzi con handicap per concessione periodo di ferie e per richieste trasformazione orario di lavoro
C01F CCNL imprese settore metalmeccanico	CONFIMPRESEITALIA; CONFIMPRESE ARTIGIANATO FESICA; FISALS	Art. 92 Art. 157	- Dichiarazione parti di favorire inserimento lavorativo di giovani con “handicap intellettuale leggero” su base di convenzioni e altri strumenti ex art. 11 legge 68/1999 - Riconoscimento congedi e permessi per handicap ex art. 33 legge 104/1992
C060 CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	FEDERDAT; AEP CONSIL; FLAITS; CIU; ALDEPI	//	//

Da questa rappresentazione, seppur parziale, della categoria dei CCNL della meccanica emergono alcuni aspetti. Salta all'occhio che i contratti collettivi firmati dalle sigle dei sindacati comparativamente più rappresentativi ⁽⁷⁵⁾ (CGIL, CISL, UIL) con organizzazioni datoriali diverse tra loro presentano una struttura simile, incentrata prevalentemente su tre dichiarazioni di impegni delle parti riguardanti, nello specifico, la considerazione del problema dell'inserimento lavorativo nei limiti delle disponibilità tecniche e organizzative dell'azienda, l'attuazione dei sistemi di lavoro protetto ex art. 25 della legge n. 118 del 1971 e l'assunzione di iniziative in sede territoriale per il superamento delle barriere architettoniche. È di interesse, poi, il riferimento dell'art. 5 del CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e dell'installazione di impianti alla Commissione nazionale sulle Politiche attive, la cui funzione principale consiste nella promozione dell'occupabilità, anche tramite iniziative derivanti da accordi con gli osservatori presenti sul territorio e con i soggetti operanti nella rete dei servizi per le politiche del lavoro. Si prevede altresì in capo alla Commissione il compito di realizzare linee guida volte a sostenere iniziative formative per lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali.

Si osserva, inoltre, che negli altri contratti collettivi il tema dell'inserimento non venga quasi affrontato, se non in minima parte, e che risultino poche anche le misure riguardanti più in generale la disabilità. Nel dettaglio, le disposizioni riconoscono congedi e permessi, e ribadiscono il diritto di prelazione dei genitori di ragazzi con condizione di disabilità alla concessione del periodo di ferie e alle richieste della trasformazione dell'orario di lavoro. Infine, occorre sottolineare il riferimento ai contratti di formazione e lavoro come possibile soluzione a livello territoriale per agevolare le assunzioni.

⁽⁷⁵⁾ Si veda, G. Pigliarmini, *Gli orientamenti giurisprudenziali in materia di rappresentatività sindacale. Criteri interpretativi e casistiche*; sul punto anche P. Tomasetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle relazioni industriali* n. 2/2016.

Tabella 2. Edilizia, sottosettore F01

<i>CCNL</i>	<i>Firmatari datoriali Firmatari sindacali</i>	<i>Articoli</i>	<i>Disposizioni</i>
F018 CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini	CONFAPI ANIEM FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	Art. 83, lett. b)	- Favorire inserimento dei lavoratori disabili in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi - Ricercare gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze aziendali per partecipare a progetti terapeutico-riabilitativi - Possibile superamento di barriere architettoniche - Necessità di individuare e proporre soluzioni normative che favoriscano l'applicabilità della legge n. 68 del 1999 sulla tutela dei disabili, anche in presenza delle particolari condizioni che caratterizzano l'attività produttiva di cantiere
F012 CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative	ANCE; LEGACOOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	Art. 84	- Per assenze facoltative e permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992
F015 CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	Art. 81 Art. 96	- Favorire inserimento dei lavoratori disabili in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi - Ricercare gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze aziendali per partecipare a progetti terapeutico-riabilitativi - Possibile superamento di barriere architettoniche. - Prolungamento durata del contratto di inserimento fino a 36 mesi
F013 CCNL imprese del settore edile affini	CNAI; UNAPI FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC	Art. 56 Art. 91 Art. 93	- Diritto di precedenza dei genitori di portatori di handicap per il passaggio a tempo parziale - Favorire collocazione nelle strutture aziendali che rientrano nell'ambito della legge 68 del 1999, anche tramite strumenti agevolativi previsti dalle Convenzioni per l'Inserimento, compatibilmente con possibilità tecnico - organizzative dell'azienda.

			- Se non riscontrate concrete possibilità di occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno interventi per realizzare avviamento presso un'altra unità produttiva. - Contratto di inserimento per persone con handicap (ai sensi dei criteri della legge 104 del 1992)
F019 CCNL PMI artigiane e cooperative del settore edile affini	CNAI; UNAPI FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC	Art. 91	- Favorire collocazione nelle strutture aziendali che rientrano nell'ambito della legge 68/1999, anche tramite strumenti agevolativi previsti dalle Convenzioni per l'Inserimento, compatibilmente con possibilità tecnico - organizzative delle imprese. - Se non riscontrate concrete possibilità di occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno interventi per realizzare avviamento presso un'altra unità produttiva. - A livello territoriale, organizzazione di corsi/percorsi specifici di formazione professionale.
F08I CCNL unico per i dipendenti dell'Edilizia settore Industria e Artigianato	FIDAP IMPRESE FISAL ITALIA	Art. 83	- Per assenze facoltative e permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992
F08I CCNL imprese artigiane edili e affini	CIU; ESAARCO; CEPA A; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Costruttori edili e affini; SAI; ESAARCO FER; ESAARCO ASSO PONTEGGI; CILA FNLE; SI CEL; ONAPS; CLI CIU; FNLA CLI CIU	Art. 81 Art. 96	- Favorire inserimento nelle strutture in ragione delle opportunità lavorative, ricercando gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per prendere parte a progetti terapeutico-riabilitativi. - Possibile superamento di barriere architettoniche - Contratto di inserimento
F08D CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini	UNIMPRESA; UNIMPRESA Edilizia; UNIAP CONFAIL; UPLA CONFCONTRIBUENTI	Art. 81	- Favorire inserimento dei lavoratori disabili in ragione delle opportunità lavorative. - Ricercare gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze aziendali per partecipare a progetti terapeutico-riabilitativi - Possibile superamento di barriere architettoniche
F01A CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai ed altri lavoratori dipendenti	CIU; ESAARCO; CEPA A; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Costruttori Edili e Affini; SAI; ESAARCO FER; ESAARCO	Art. 93	- Favorire inserimento dei lavoratori disabili in ragione delle opportunità lavorative, ricercando gestioni orarie flessibili e/o

della piccola, media industria e impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio	ASSOPONTEGGI; ESAARCO FEDERCOOP; CILA FNLE; FENALS CGS; SI CEL; CLI CIU; FNLA CLI CIU		riconoscimento di permessi non retribuiti, per prendere parte a progetti terapeutico-riabilitativi. - Possibile superamento di barriere architettoniche
F08R CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed affini	UNILAVORO PMI CONFSAL FISALS	Art. 89 Art. 102	- Favorire inserimento dei lavoratori disabili in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi - Ricercare gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze aziendali per partecipare a progetti terapeutico-riabilitativi - Possibile superamento di barriere architettoniche - Prolungamento durata del contratto di inserimento fino a 36 mesi
F080 CCNL per i dipendenti delle PMI del settore imprese edili e affini	FEDERIMPRESEITALIA ALPAI	Art. 84 Art. 94	- Per assenze facoltative e permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, come da successive modificazioni intervenute - Prolungamento durata del contratto di inserimento fino a 36 mesi
F08T CCNL per i lavoratori impegnati nel settore di edilizia e affini	AIESIL CONFASI	Art. 81 Art. 91	- Per assenze facoltative e permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, come da successive modificazioni intervenute - Prolungamento durata del contratto di inserimento fino a 36 mesi

Come si può notare, il contenuto di questi contratti risulta simile a quello della precedente tabella. Si parla di favoreggiamento dell'inserimento e della collocazione dei lavoratori con disabilità in rapporto alle opportunità che si delineano in futuro in azienda, con richiamo alla legge n. 68/1999, di superamento delle barriere architettoniche, di riconoscimento di permessi e di assenze facoltative. Inoltre, in merito all'inserimento dei lavoratori, si sottolinea sia la necessità di tenere in considerazione le condizioni che caratterizzano l'attività produttiva di cantiere, sia l'opportunità di realizzare interventi che rendano possibile l'inserimento presso un'unità produttiva aziendale diversa da quella iniziale, nel caso in cui manchino concrete possibilità di occupazione. In più, si consideri sia l'affermazione dell'importanza di organizzare orari flessibili e di riconoscere permessi non retribuiti affinché il lavoratore possa prendere parte a progetti terapeutico – riabilitativi, sia il prolungamento della durata del contratto di inserimento sino a 36 mesi. Come molte delle disposizioni sin qui esaminate, anche le disposizioni di questi contratti si contraddistinguono maggiormente per una logica conservativa del posto di lavoro. Sono, invece, residuali le misure proattive volte a garantire o favorire uno “svolgimento integrato” dell'attività lavorativa da parte del lavoratore con disabilità.

3. La *ratio* delle disposizioni attuali e una lettura in prospettiva della contrattazione collettiva nazionale

Dall'analisi è emerso un quadro frammentato ⁽⁷⁶⁾.

L'inserimento e l'inclusione del lavoratore con disabilità risultano trattati in parte nella contrattazione collettiva nazionale. Sono presenti soprattutto misure di natura programmatica con una preminente funzione di indirizzo, come le dichiarazioni con cui le parti affermano di considerare con attenzione il problema dell'inserimento dei lavoratori. Molti contratti intervengono sul tema della disabilità tramite il riconoscimento di permessi, retribuiti e non, e il riferimento al superamento delle barriere architettoniche. Inoltre, un elemento comune ai CCNL esaminati è il decentramento, teso a coinvolgere la contrattazione di secondo livello. Infine, le disposizioni in grado di avere un impatto maggiore sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, come quelle relative al tutor delegato, sembrano essere più misure isolate che espressione di un approccio della contrattazione collettiva nazionale realmente inclusivo del lavoratore con disabilità.

L'eterogeneità dei contratti collettivi nazionali e la predominanza della delega alle sedi della contrattazione aziendale possono avere l'effetto di togliere certezze e garanzie nei confronti dei lavoratori interessati, soprattutto considerando che la contrattazione collettiva nazionale rappresenta il primo punto di riferimento per la disciplina del rapporto di lavoro ⁽⁷⁷⁾. Ne potrebbe derivare, pertanto, che alcune delle tematiche di carattere sociale “sfuggano” dal controllo della contrattazione nazionale.

Ciò premesso, si intende ragionare sui motivi alla base di tale frammentazione.

In primo luogo, una ragione normativa.

Come anticipato, la contrattazione collettiva nazionale risente molto dell'influenza del quadro normativo. Nell'ottica di cercare un nesso di causalità con la disciplina della

⁽⁷⁶⁾ Si veda ISTAT, *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni*, pagg. 75 e ss., 2019.

⁽⁷⁷⁾ R. Dal Punta, *Diritto del Lavoro*, pagg. 227 e ss., Giuffrè Editore, XV° edizione.

contrattazione collettiva, i riferimenti alla normativa possono attribuire centralità agli strumenti di integrazione e inserimento ivi previsti. In questo contesto, la contrattazione collettiva non approfondisce la questione dell'inserimento e dell'integrazione ma si limita a ribadire l'applicazione della disciplina vigente.

Inoltre, la disciplina della contrattazione può assumere un ruolo da “mediatore” tra le fonti normative e la contrattazione di secondo livello, deputata spesso all'approfondimento del collocamento lavorativo del soggetto. Tale interpretazione troverebbe un collegamento anche con la natura prevalentemente programmatica delle disposizioni dei CCNL. Risultano più rari, infatti, i casi in cui, direttamente a livello nazionale, le parti sociali suggeriscono iniziative volte a incidere sul governo del mercato del lavoro. Il motivo può riscontrarsi nella volontà di mantenere un bilanciamento con “l'autonomia della libertà imprenditoriale” ⁽⁷⁸⁾, riconoscendo alle singole imprese la possibilità di determinare in che modo applicare il principio generale affermato a livello nazionale. L'evoluzione del quadro normativo italiano potrebbe costituire il presupposto per una maggiore negoziabilità delle condizioni di inserimento lavorativo delle persone con disabilità. A tal proposito, pare opportuno riflettere sulle possibili ricadute della riforma della disabilità ⁽⁷⁹⁾ sulla contrattazione collettiva nazionale. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della legge delega n. 227 del 2021, e in particolare del d.lgs. n. 62 del 2024, segna un passaggio significativo verso una concezione della disabilità fondata su un approccio personalizzato, multidimensionale e orientato alla realizzazione del progetto di vita della persona. Tale evoluzione normativa, pur non incidendo direttamente sulla struttura della contrattazione collettiva nazionale, è destinata a produrre rilevanti effetti indiretti anche sul piano delle relazioni industriali, nella misura in cui impone un ripensamento degli strumenti di integrazione lavorativa, degli accomodamenti ragionevoli e dell'adattamento delle mansioni. In questo contesto la contrattazione collettiva, nel ruolo di collante tra regolazione sociale del rapporto di lavoro e organizzazione del lavoro in azienda, potrebbe contribuire a tradurre i principi del progetto di vita in regole contrattuali. Tuttavia, allo stato, i contratti collettivi nazionali non sembrano aver recepito tale mutamento di paradigma, continuando a privilegiare una regolazione di tipo programmatico o meramente ricognitivo della normativa vigente. Ciò sembra potersi ricondurre, in parte, anche al fatto che la riforma si colloca in fase di attuazione differita ⁽⁸⁰⁾. Il rischio che ne potrebbe derivare riguarda il confinamento di tale riforma sul piano istituzionale e amministrativo, senza una piena valorizzazione delle potenzialità offerte dalla contrattazione collettiva quale strumento di inclusione sostanziale nel mercato del lavoro.

In secondo luogo, una ragione legata al ruolo delle parti sociali.

Come anticipato, l'ampia disciplina dei contratti collettivi nazionali si concentra prevalentemente sulle materie attinenti al rapporto di lavoro, al fine di garantire un miglioramento delle condizioni economiche e normative dei lavoratori, mentre trovano meno spazio le tematiche di natura sociale. Dette tematiche, ampie e complesse, risultano inquadabili con più difficoltà nelle clausole contrattuali. Difatti, è richiesto un ampio livello di approfondimento per garantire una disciplina esaustiva dei singoli aspetti

⁽⁷⁸⁾ Adapt University press, *Le politiche attive nella contrattazione collettiva*, pagg. 288 e ss., parte III, cap. III di La contrattazione collettiva in Italia (2021) VIII Rapporto ADAPT.

⁽⁷⁹⁾ Di cui a pagina 6.

⁽⁸⁰⁾ Si ritiene opportuno attendere la completa attuazione della riforma della disabilità per indagare se e in che modo essa ricada sulla contrattazione collettiva nazionale.

sociali, che possono mutare a seconda dei settori cui si rivolge il contratto collettivo e che, di conseguenza, possono avere bisogno di una disciplina personalizzata.

Sembra essere questo, dunque, un presupposto per cui l'esame di tali aspetti venga rimesso alla sede territoriale e al singolo rapporto tra impresa e lavoratore.

Pur sottolineando che molte aziende promuovono politiche aziendali attente alle materie della diversità e dell'inclusione nel luogo di lavoro, aspetto che conferma l'importanza della contrattazione aziendale, si ritiene che i lavoratori con condizione di disabilità potrebbero beneficiare dall'assunzione di un ruolo più centrale e catalizzatore da parte della contrattazione collettiva nazionale, che potrebbe delineare presupposti per maggiori garanzie e per tutele più ampie nei loro confronti. Si consideri, infatti, anche la maggiore forza contrattuale che i lavoratori possono vantare a livello nazionale.

Da un punto di vista di metodo, i contratti collettivi potrebbero introdurre disposizioni specifiche, approfondendo nel merito questioni sostanziali e procedurali relative all'inserimento del lavoratore; come alternativa, i contratti potrebbero riorganizzare la disciplina del lavoratore con disabilità, articolando una trattazione più ordinata e che funga da linea guida per la contrattazione di secondo livello.

Un esempio del possibile sviluppo della contrattazione collettiva può essere colto dall'ordinamento francese, nel quale si è assistito negli ultimi anni a un'evoluzione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva in materia di malattia cronica progressiva. Nello specifico, dopo anni di "monopolio" legislativo, la legge ha reso di fatto negoziabile la disciplina delle questioni collegate alla malattia cronica progressiva, ampliando il campo di applicazione della contrattazione collettiva e riconoscendo alle parti sociali un diretto potere regolatorio sul tema. Nel contesto francese l'apertura alla dimensione pattizia è preceduta da un disegno legislativo che incardina la gestione delle patologie croniche (anche progressive) entro la categoria del rischio di *désinsertion professionnelle* (esclusione dal lavoro), assumendo tale rischio come oggetto di prevenzione e di azione coordinata tra più attori ⁽⁸¹⁾. Nel 2021 è stata promossa una riforma in materia di salute e della sicurezza sul lavoro, tramite la Legge n. 2021-1018 del 2 agosto 2021 ⁽⁸²⁾, che deriva direttamente dall' Accordo interprofessionale nazionale del 9 dicembre 2020 ⁽⁸³⁾, accordo nazionale tra sindacati e associazioni datoriali volto a riordinare il sistema della salute e della sicurezza sul lavoro, tramite la valorizzazione dell'attività di prevenzione primaria. La riforma in questione può rafforzare l'idea che la legge possa "dare voce" a strumenti e sedi di regolazione ulteriori, arrivando a integrare il quadro normativo con la concertazione e le dinamiche aziendali. Un segno in tal senso pare essere, sul piano della governance interna all'impresa, l'attribuzione al *Comité Social et Économique* (CSE) di compiti di informazione e consultazione anche sulle misure volte a favorire la conservazione e/o reintegrazione nel lavoro delle persone affette da malattie croniche progressive, con specifico riferimento all'adattamento delle postazioni ⁽⁸⁴⁾. La normativa di riferimento può anche valorizzare strumenti che presentano una predisposizione prevalentemente "negoziale". Per esempio, il telelavoro viene concepito come una modalità di lavoro attuabile tramite contratto collettivo o, in mancanza, tramite policy

⁽⁸¹⁾ E. Dagnino, *Ageing, Chronic Diseases, and Employment: Comparative Insights from Two Distinct Regulatory Models*, E-Journal of International and Comparative labour studies, Volume 14 No. 02/2025, @2025 ADAPT University Press.

⁽⁸²⁾ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

⁽⁸³⁾ *Accord National Interprofessionnel* (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

⁽⁸⁴⁾ Loïc Lerouge, *La malattia progressiva cronica sul lavoro nel diritto sociale francese*, Diritto delle relazioni industriali, 2023, 23 (2), p. 299-314.

unilaterale redatta dal datore di lavoro dopo consultazione del CSE e, in assenza di entrambi, anche tramite accordo individuale policy unilaterale redatta dal datore di lavoro.

In tale contesto, la relazione tra la legge e la contrattazione collettiva tende configurarsi non già come alternativa, con la prevalenza dell'una sull'altra, bensì come una combinazione, in riferimento alla quale la legge determina il quadro di riferimento (fissando obiettivi e le procedure), mentre la contrattazione contribuisce a regolare gli strumenti e le procedure in relazione ai contesti produttivi di riferimento. Si può sostenere che la contrattazione collettiva può risultare fortemente condizionata dal quadro normativo e che il grado di regolazione della stessa su una data materia può variare in relazione alla diversa intensità delle fonti normative che intervengono sulla medesima materia.