

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	XI
<i>Introduzione</i>	1
Capitolo I	
Il lavoro nel programma di inclusione delle persone con disabilità	
1. Disabilità e ordinamento giuridico: il concetto di «inclusione»	7
2. (<i>segue</i>) e le sue funzioni di formante normativo e di canone ermeneutico	11
3. « <i>Includere chi?</i> » Il concetto polisemico di disabilità	20
4. (<i>segue</i>) e la <i>vis</i> attrattiva del modello «bio-psico-sociale»	26
5. « <i>Includere dove?</i> » Nuclei e pilastri della strategia di inclusione multi- livello	32
6. In particolare: il lavoro come fattore di promozione e liberazione della persona (anche con disabilità) nella prospettiva costituzionale	42
7. (<i>segue</i>) l'inclusione attraverso il lavoro nelle fonti sovranazionali	46
8. (<i>segue</i>) e nella prospettiva comunitaria	50
9. « <i>Includere come?</i> » Tecniche impositive pure, di neutralizzazione, promozionali	55
10. « <i>Includere fino a che punto?</i> » Limiti endogeni ed esogeni delle tecni- che di inclusione lavorativa: un bilanciamento ancora in cerca d'autori	60

Capitolo II

La tecnica «impositiva»: il collocamento obbligatorio

1.	La parabola del collocamento obbligatorio: da tecnica di «partecipazione attenuata» a tecnica di «inclusione»	63
2.	I limiti nella fase genetica del rapporto di lavoro	71
2.1.	L'utilità della prestazione e la residua capacità lavorativa	71
2.2.	(segue) l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione «rigida»	75
2.3.	(segue) utilità della prestazione e rigidità dell'organizzazione alla luce dell'obbligo di introdurre ragionevoli accomodamenti	77
2.4.	(segue) la disciplina in materia di esclusioni ed esoneri alla luce delle evoluzioni ordinamentali e dell'intelligenza artificiale	82
2.5.	La potenziale «pericolosità» del prestatore	91
2.6.	La sospensione dell'obbligo di assunzione e i nuovi interessi che la legittimano: tra tutela dell'ambiente e tutela della salute	95
2.7.	Il precedente licenziamento per ragioni disciplinari: un'indelebile lettera scarlatta?	101
2.8.	I rimedi avverso l'illegittimo rifiuto di assumere: il ragionevole accomodamento come ostacolo all'applicazione dell'art. 2932 c.c.? (rinvio)	105
3.	Salute, sicurezza e organizzazione come limiti all'inclusione nella fase di svolgimento del rapporto	109
4.	I limiti all'inclusione nella fase estintiva: ancora su salute, sicurezza e organizzazione	112

Capitolo III

La tecnica di «neutralizzazione» nella declinazione antidiscriminatoria: l'obbligo di introdurre ragionevoli accomodamenti

1.	I creditori ed il perimetro mobile della loro platea	117
1.1.	La vis espansiva della tutela: i lavoratori autonomi hanno diritto ai ragionevoli accomodamenti?	121
1.2.	(segue) e i c.d. «caregiver» familiari?	132
1.3.	Sulla «retroversione» della condizione di disabilità (e sul venir meno della qualità di creditore)	139

	<i>pag.</i>
2. Il multiforme contenuto dell'obbligo	144
3. (<i>segue</i>) e le fonti di sua specificazione attraverso il «metodo partecipato»	151
4. Il momento genetico e il nodo della conoscibilità in fase di accesso, svolgimento e cessazione del rapporto	157
4.1. Esiste un dovere del prestatore di comunicare l'insorgenza (o la cessazione) della condizione di disabilità? (<i>rinvio</i>)	167
5. I limiti all'obbligo di introdurre ragionevoli accomodamenti	178
5.1. Il limite endogeno: la proporzionalità dell'onere finanziario	178
5.2. (<i>segue</i>) focus sul settore pubblico: le clausole di «neutralità finanziaria» sono costituzionalmente legittime?	182
5.3. Primo limite esogeno: la «posizione lavorativa» dei colleghi	186
5.4. Secondo limite esogeno: il dovere di sicurezza verso il lavoratore con disabilità	193
6. I rimedi avverso l'inadempimento: il provvedimento del giudice e i suoi limiti	194

Capitolo IV

La tecnica di «neutralizzazione» nella declinazione prevenzionistica: il principio di personalizzazione delle tutele

1. Disciplina prevenzionistica, organizzazione e disabilità	203
2. Le misure di prevenzione possono integrare anche accomodamenti ragionevoli?	213
3. La «polifunzionalità» degli accomodamenti e le sue conseguenze: il metodo di individuazione in concreto della misura	220
4. (<i>segue</i>) la conoscibilità della condizione di disabilità tra «obbligo» di collaborazione del prestatore e sorveglianza sanitaria	223
5. (<i>segue</i>) ragionevolezza e proporzionalità dell'onere finanziario	233

<i>Bibliografia</i>	237
---------------------	-----