

Abstract

L'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per garantire l'accesso al lavoro e il mantenimento dell'occupazione delle persone con disabilità è stato recepito nell'ordinamento italiano a seguito della condanna della Corte di Giustizia UE. Il legislatore del *Jobs Act*, con alcune delle modifiche alla disciplina del diritto al lavoro dei disabili (l. 68/1999), introdotte con il d.lgs. 151/2015, è intervenuto a sostegno dell'effettività di tale obbligo. Nondimeno, permangono questioni interpretative aperte, sulle quali si rinvencono i primi riscontri giurisprudenziali.

The obligation to provide for reasonable accommodation to guarantee access to work and maintenance in employment of persons with disabilities was transposed into the Italian jurisdiction as a result of the conviction of the EU Court of Justice. The legislator of the so called *Jobs Act*, with some of the amendments to the regulation of the right to work of disabled persons (Law No. 68/1999), introduced by Legislative Decree No. 151/2015, has intervened to support the effectiveness of this obligation. Nevertheless, there are still unsolved interpretative issues, on which the first few interesting rulings can be found.