



RACCOMANDAZIONE n.04 del 29 maggio 2026

Applicazione del lavoro agile quale accomodamento ragionevole nei confronti dei dipendenti pubblici con disabilità.

PREMESSA

L'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, nell'esercizio delle funzioni attribuite dal decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, è chiamata a promuovere la piena attuazione dei diritti delle persone con disabilità, a prevenire e contrastare fenomeni di discriminazione e a favorire l'applicazione della normativa nazionale, europea e internazionale in modo coerente con i principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Ai sensi degli articoli 3 e 5 del decreto legislativo n. 20 del 2024, l'Autorità svolge funzioni di promozione, tutela e vigilanza sui diritti delle persone con disabilità e può adottare iniziative, atti e raccomandazioni finalizzati alla prevenzione e alla rimozione di situazioni che possano determinare discriminazioni, ostacoli o limitazioni all'esercizio effettivo dei diritti.

Nell'ambito della propria attività istituzionale sono emerse criticità interpretative e applicative relative all'accesso al lavoro agile da parte dei dipendenti pubblici con disabilità, soprattutto nei casi in cui l'amministrazione escluda tale possibilità sulla base del profilo professionale formale del dipendente o della qualificazione astratta della mansione, senza procedere a una valutazione concreta delle attività effettivamente svolte, dell'organizzazione dell'ufficio e delle soluzioni ragionevolmente praticabili.

Tale impostazione rischia di trasformare una regola organizzativa in una barriera, quando non tenga conto della concreta prestazione lavorativa, della condizione della persona con disabilità, della possibilità di rimodulare le attività, di utilizzare strumenti tecnologici, di adottare adattamenti organizzativi o di individuare, all'interno della medesima amministrazione, uffici o attività maggiormente compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile, nei casi in cui le attività siano compatibili, anche solo parzialmente, con modalità di svolgimento a distanza, può costituire uno degli strumenti attraverso i quali realizzare un accomodamento ragionevole, volto a garantire alla persona con disabilità il pieno esercizio del diritto al lavoro in condizioni di uguaglianza, dignità, continuità professionale e pari opportunità.

L'accesso al lavoro agile non può pertanto essere valutato esclusivamente sulla base del profilo professionale originario, ma deve essere oggetto di una valutazione concreta, individualizzata e complessiva, che tenga conto:

1. delle attività effettivamente svolte dal dipendente;
2. della compatibilità tecnica e organizzativa di tali attività con modalità di lavoro agile;
3. della condizione di disabilità e delle esigenze funzionali della persona;
4. dell'organizzazione dell'ufficio e dell'amministrazione nel suo complesso;
5. della possibilità di adottare adattamenti organizzativi, rimodulazioni delle attività, strumenti tecnologici, assegnazioni ad attività compatibili o trasferimenti presso altri uffici della medesima amministrazione;
6. della necessità di evitare ogni forma di dequalificazione, marginalizzazione o ridimensionamento professionale, economico o di carriera.

L'eventuale diniego dell'accesso al lavoro agile non può dunque essere fondato su formule generiche, su automatismi organizzativi, sulla sola appartenenza a un determinato profilo professionale o sulla mera affermazione dell'incompatibilità astratta della mansione, ma deve essere motivato in modo puntuale, concreto e documentato, dopo avere verificato tutte le soluzioni ragionevolmente praticabili.

Alla luce di tali elementi,

l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità

vista

- la Costituzione della Repubblica italiana, e in particolare:
 - l'articolo 3, che impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
 - l'articolo 4, che riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo tale diritto;
 - l'articolo 38, che prevede il diritto delle persone con disabilità all'educazione, all'avviamento professionale e alla tutela sociale;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18, e in particolare:
 - l'articolo 2, che definisce l'accomodamento ragionevole come l'insieme delle modifiche e degli adattamenti necessari e 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;
 - l'articolo 27, che riconosce il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di uguaglianza con gli altri, e impone agli Stati di promuovere condizioni lavorative inclusive, accessibili e non discriminatorie, anche attraverso la previsione di accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;
- la legge 1° marzo 2006, n. 67, che introduce nell'ordinamento italiano la tutela giurisdizionale contro le discriminazioni fondate sulla disabilità e consente di contrastare comportamenti, atti, patti o provvedimenti che producano effetti discriminatori diretti o indiretti nei confronti delle persone con disabilità;
- la legge 5 febbraio 1992, n. 104, legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità, e in particolare:

- l'articolo 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che introduce nell'ordinamento nazionale il principio dell'accomodamento ragionevole in favore delle persone con disabilità, prevedendo l'adozione di modifiche e adattamenti necessari, appropriati e proporzionati, idonei a garantire l'esercizio effettivo dei diritti civili e sociali, delle libertà fondamentali e della piena partecipazione della persona con disabilità nei diversi contesti di vita, su base di uguaglianza con gli altri;

visto

- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante attuazione della direttiva 2000/78/CE in materia di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e in particolare l'articolo 3, comma 3-bis, che impone al datore di lavoro l'adozione di accomodamenti ragionevoli nei confronti dei lavoratori con disabilità, salvo che tali misure comportino un onere sproporzionato o eccessivo;

vista

- la legge 22 maggio 2017, n. 81, che disciplina il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e stabilisce criteri di priorità per i lavoratori con disabilità;

visto

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che regola l'organizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e individua i principi generali di buon andamento, efficienza, imparzialità e organizzazione dell'attività amministrativa;
- il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, recante la definizione della condizione di disabilità, la valutazione di base, la valutazione multidimensionale e il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, che valorizza il principio dell'accomodamento ragionevole quale strumento essenziale per assicurare alla persona con disabilità l'effettivo esercizio dei diritti, la rimozione degli ostacoli, la piena partecipazione nei diversi contesti di vita e l'adattamento dell'ambiente alle esigenze concrete della persona, anche con riferimento al contesto lavorativo;
- il decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, che istituisce l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità e ne definisce le funzioni di promozione, tutela e vigilanza, attribuendo all'Autorità il compito di assicurare la piena attuazione dei diritti delle persone con disabilità, di prevenire e contrastare situazioni discriminatorie e di promuovere l'effettività dei principi sanciti dalla Convenzione ONU e dalla normativa nazionale;

vista

- l'evoluzione normativa relativa all'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni durante l'emergenza pandemica e nel periodo successivo, con particolare riferimento all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e alla sua integrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, strumenti attraverso i quali le amministrazioni sono chiamate a individuare le attività compatibili con modalità flessibili di svolgimento della prestazione;

viste

- le pronunce della Corte costituzionale in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità, e in particolare:
 - la sentenza n. 215 del 1987, con la quale la Corte ha affermato che l'integrazione delle persone con disabilità costituisce un obiettivo fondamentale dell'ordinamento;

costituzionale e che le istituzioni pubbliche devono adottare misure idonee a garantire la piena partecipazione alla vita sociale;

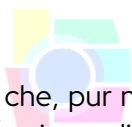
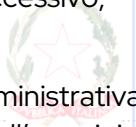
- la sentenza n. 80 del 2010, che ha ribadito il carattere fondamentale dei diritti delle persone con disabilità e l'obbligo dello Stato di assicurare strumenti effettivi per la loro inclusione;
- la sentenza n. 275 del 2016, che pur pronunciandosi in materia di inclusione scolastica e di servizi connessi all'effettività del diritto all'istruzione degli alunni con disabilità, ha affermato un principio di rilievo generale secondo cui la tutela dei diritti fondamentali delle persone con disabilità non può essere subordinata a mere esigenze finanziarie o organizzative, dovendo le amministrazioni assicurare misure idonee a rendere effettivo l'esercizio dei diritti costituzionalmente garantiti;
- le pronunce della Corte di Cassazione in materia di accomodamento ragionevole, disabilità e rapporto di lavoro, e in particolare:
 - Cassazione civile, Sezione lavoro, sentenza n. 6798 del 2018, che, in materia di inidoneità sopravvenuta del lavoratore con disabilità, ha riconosciuto l'obbligo del datore di lavoro di verificare preventivamente la possibilità di adottare adattamenti organizzativi ragionevoli, purché tali misure non comportino un onere sproporzionato o eccessivo;
 - Cassazione civile, Sezione lavoro, sentenza n. 34132 del 2019, che ha ribadito la necessità di ricercare, prima dell'adozione di misure pregiudizievoli per il lavoratore con disabilità, soluzioni organizzative alternative e accomodamenti ragionevoli idonei a consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, nel rispetto del limite dell'onere sproporzionato o eccessivo;

vista, altresì

- la giurisprudenza amministrativa che, pur non riguardando specificamente il lavoro agile, richiama il dovere dell'amministrazione di esercitare il proprio potere organizzativo in modo coerente con i principi di inclusione, non discriminazione e tutela effettiva dei diritti delle persone con disabilità;

considerato

- che nella prassi amministrativa si verificano situazioni nelle quali dipendenti pubblici con disabilità, pur appartenendo a profili professionali che ordinariamente prevedono lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, svolgono in concreto attività compatibili, integralmente o parzialmente, con modalità di lavoro agile o con altre modalità organizzative flessibili;
- che analoghi effetti limitativi possono derivare anche da regolamenti interni, atti organizzativi, circolari, direttive o discipline adottate da amministrazioni statali, regionali, locali, Comuni, enti locali o altri enti pubblici, quando tali atti prevedano limiti rigidi, contingenti massimi, tetti numerici o criteri automatici di accesso al lavoro agile riferiti indistintamente alla generalità dei lavoratori dell'ente, senza consentire una valutazione individualizzata della situazione del dipendente pubblico con disabilità e della possibilità di riconoscere il lavoro agile quale accomodamento ragionevole;
- che tali previsioni organizzative, ove applicate in modo automatico e senza adeguata valutazione della condizione concreta della persona con disabilità, non possono costituire di per sé motivo sufficiente per escludere l'accesso al lavoro agile, dovendo comunque l'amministrazione verificare se, nel caso specifico, il lavoro agile o altre soluzioni



Autorità Garante nazionale
dei diritti delle persone

- organizzative flessibili siano necessarie e appropriate per garantire il pieno esercizio del diritto al lavoro in condizioni di uguaglianza;
- che tale interpretazione può determinare una applicazione formalistica della disciplina del lavoro agile e risultare non coerente con il principio di accomodamento ragionevole, che impone al datore di lavoro pubblico di ricercare soluzioni organizzative idonee a consentire alla persona con disabilità il pieno esercizio del diritto al lavoro;
 - che la normativa sul lavoro agile nella pubblica amministrazione si fonda sulla individuazione e sulla mappatura delle attività compatibili con modalità flessibili di svolgimento della prestazione, e non sulla esclusione automatica di interi profili professionali;
 - che la compatibilità con il lavoro agile deve essere valutata con riferimento alla prestazione effettivamente svolta, all'organizzazione concreta dell'ufficio, alla possibilità di rimodulare le attività, di utilizzare strumenti tecnologici, di adottare adattamenti organizzativi e di individuare soluzioni alternative all'interno della medesima amministrazione;
 - che l'esclusione generalizzata di interi profili professionali dalla possibilità di accedere al lavoro agile, quando alcune attività concretamente svolte risultino oggettivamente compatibili con tale modalità, rischia di produrre effetti discriminatori nei confronti dei dipendenti pubblici con disabilità;
 - che il lavoro agile, nei casi in cui la prestazione sia compatibile con modalità di svolgimento a distanza, può costituire una misura organizzativa idonea a realizzare un accomodamento ragionevole, senza alterare la natura del rapporto di lavoro e senza pregiudicare il ruolo professionale, il trattamento economico, la valutazione della performance e le prospettive di carriera del dipendente;
 - che il riconoscimento del lavoro agile quale accomodamento ragionevole non deve trasformarsi in una forma di marginalizzazione, isolamento, riduzione del ruolo o arretramento professionale della persona con disabilità;
 - che, prima di escludere l'accesso al lavoro agile, l'amministrazione è tenuta a verificare tutte le soluzioni ragionevolmente praticabili, comprese la rimodulazione delle attività, la riorganizzazione dei processi lavorativi, l'utilizzo di strumenti tecnologici, l'assegnazione ad attività compatibili o il trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione;
 - che il trasferimento presso altro ufficio della stessa amministrazione può assumere una duplice funzione: può costituire esso stesso una misura di accomodamento ragionevole, quando consenta alla persona con disabilità di svolgere attività compatibili con la propria condizione, con la propria professionalità e con le proprie legittime aspettative professionali; oppure può rappresentare lo strumento organizzativo necessario per rendere concretamente possibile lo svolgimento della prestazione in modalità agile, qualora presso il nuovo ufficio siano presenti attività compatibili con il lavoro a distanza;
 - che ogni eventuale diniego del lavoro agile deve essere fondato su una motivazione puntuale, concreta e documentata, non potendo l'amministrazione limitarsi a richiamare esigenze organizzative generiche, il profilo professionale formale del dipendente o l'assetto ordinario dell'ufficio;
 - che la mancata adozione del lavoro agile o di altra soluzione organizzativa flessibile compatibile con la condizione della persona con disabilità può ritenersi giustificata solo in via residuale, quando l'amministrazione abbia previamente verificato, con valutazione individualizzata, concreta e documentata, l'impossibilità di ricorrere ad adattamenti

organizzativi, rimodulazione delle attività, riorganizzazione dei processi lavorativi, utilizzo di strumenti tecnologici, assegnazione ad attività compatibili o trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione o organizzazione, e abbia altresì dimostrato la sussistenza di un onere sproporzionato o eccessivo ai sensi della normativa nazionale ed europea in materia di non discriminazione e tutela delle persone con disabilità;

ritenuto

- che il diritto al lavoro delle persone con disabilità deve essere garantito non solo in termini formali, ma anche attraverso soluzioni organizzative concrete che consentano alla persona di svolgere la propria attività in condizioni di uguaglianza, dignità, continuità professionale e piena inclusione;
- che il principio di accomodamento ragionevole impone al datore di lavoro pubblico un obbligo attivo di ricerca e adozione di modifiche, adattamenti e soluzioni organizzative appropriate, salvo che esse comportino un onere sproporzionato o eccessivo;
- che, in tale prospettiva, il lavoro agile può costituire una misura di accomodamento ragionevole quando sia idoneo a rimuovere ostacoli connessi alla condizione di disabilità e a consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa senza compromettere il buon andamento dell'amministrazione;
- che la valutazione della compatibilità con il lavoro agile deve essere concreta e individualizzata, riferita alle mansioni effettivamente svolte, alle attività concretamente assegnate, alla possibilità di riorganizzare il lavoro e alle esigenze della persona con disabilità;
- che il mancato esame concreto della compatibilità della mansione con modalità di lavoro agile, nei casi in cui il dipendente pubblico con disabilità svolga attività suscettibili di essere rese a distanza, può integrare un rifiuto dell'accomodamento ragionevole e determinare una discriminazione diretta o indiretta;
- che il riconoscimento del lavoro agile non può determinare alcun ridimensionamento del ruolo professionale, delle mansioni effettivamente attribuite, delle responsabilità, della partecipazione ai processi organizzativi dell'ufficio, della valutazione della performance, del trattamento economico, anche accessorio, né delle possibilità di progressione di carriera;
- che ogni forma di penalizzazione connessa al solo fatto che la prestazione sia svolta, in tutto o in parte, in modalità agile per ragioni legate alla disabilità, rischia di trasformare uno strumento di inclusione in un fattore di esclusione, marginalizzazione o arretramento professionale;
- che eventuali limitazioni residue, incidenti sull'organizzazione della prestazione, sulle mansioni concretamente esigibili o su specifiche componenti del trattamento professionale ed economico, possono essere ammesse solo se strettamente necessarie, proporzionate, non evitabili mediante soluzioni alternative e fondate su elementi oggettivi, specifici e documentati;
- che l'amministrazione, prima di negare il lavoro agile, deve valutare tutte le soluzioni organizzative ragionevolmente praticabili, comprese quelle parziali, progressive o alternative, idonee a garantire la continuità lavorativa, la piena valorizzazione professionale e l'effettivo esercizio del diritto al lavoro della persona con disabilità;
- che, fermo restando il mantenimento della mansione, del profilo professionale, della dignità lavorativa, del trattamento economico, della valutazione della performance e delle possibilità di progressione di carriera, l'amministrazione può valutare anche

- l'assegnazione ad attività compatibili o il trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione;
- che tali soluzioni non possono in alcun caso tradursi in dequalificazione professionale, marginalizzazione organizzativa, perdita di responsabilità coerenti con il ruolo ricoperto, compressione delle prospettive professionali o riduzione del trattamento economico;
 - che il trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione può costituire una soluzione organizzativa ragionevole in due diverse ipotesi: quando consenta al dipendente con disabilità di svolgere attività compatibili con la propria condizione, con il proprio carico sostenibile di lavoro, con la propria professionalità e con le proprie legittime aspettative; oppure quando renda possibile l'accesso al lavoro agile perché nel nuovo ufficio sono presenti attività concretamente compatibili con lo svolgimento della prestazione a distanza;
 - che l'eventuale trasferimento o assegnazione ad altro ufficio deve essere fondato su una valutazione individualizzata, proporzionata e documentata, deve avvenire nel rispetto della professionalità della persona e deve essere finalizzato alla piena inclusione lavorativa, non potendo essere utilizzato come misura espulsiva, marginalizzante o punitiva;
 - che l'onere della prova circa l'impossibilità di adottare il lavoro agile grava sull'amministrazione, la quale deve dimostrare che, in relazione alla specifica organizzazione del lavoro e alla concreta situazione del dipendente con disabilità, non risultano praticabili soluzioni compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, neppure mediante adattamenti organizzativi, rimodulazione delle attività, riorganizzazione dei processi lavorativi, utilizzo di strumenti tecnologici, assegnazione ad attività compatibili o trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione;
 - che tale dimostrazione deve essere puntuale, concreta e documentata, non potendo fondarsi su esigenze organizzative generiche, sul solo profilo professionale formale o sull'assetto ordinario dell'ufficio;
 - che solo dopo la verifica di tutte le soluzioni sopra indicate e solo in presenza di un onere sproporzionato o eccessivo adeguatamente dimostrato può ritenersi giustificata la mancata adozione del lavoro agile o di altre soluzioni organizzative idonee, ai sensi del diritto nazionale ed europeo in materia di non discriminazione e tutela delle persone con disabilità;

al fine di promuovere una applicazione uniforme della normativa sul lavoro agile nella pubblica amministrazione, coerente con i principi costituzionali di uguaglianza sostanziale, con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, con il principio di non discriminazione e con l'obbligo di accomodamento ragionevole

RACCOMANDA

alle amministrazioni pubbliche, nell'applicazione della disciplina del lavoro agile nei confronti dei dipendenti pubblici con disabilità, di attenersi ai seguenti principi.

1. Valutazione concreta e individualizzata

Le amministrazioni pubbliche devono valutare l'accesso al lavoro agile con riferimento alle attività effettivamente svolte dal dipendente e alla loro compatibilità, anche parziale, con modalità di lavoro a distanza, evitando esclusioni automatiche fondate solo sul profilo professionale formale o sulla qualificazione astratta della mansione.

2. Lavoro agile come possibile accomodamento ragionevole

Quando la condizione di disabilità renda necessario o opportuno il ricorso a modalità organizzative flessibili, il lavoro agile deve essere considerato tra le misure potenzialmente idonee a realizzare un accomodamento ragionevole, ove compatibile con l'organizzazione del lavoro e in assenza di oneri sproporzionati o eccessivi.

3. Obbligo di ricerca di soluzioni organizzative

Prima di negare l'accesso al lavoro agile, l'amministrazione deve dimostrare di avere verificato tutte le soluzioni ragionevolmente praticabili, comprese:

- 3.1 la rimodulazione delle attività;
- 3.2 la riorganizzazione dei processi lavorativi;
- 3.3 l'utilizzo di strumenti tecnologici;
- 3.4 l'assegnazione ad attività compatibili;
- 3.5 l'attivazione di modalità miste, parziali o progressive;
- 3.6 il trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione, quando tale soluzione sia idonea a garantire il diritto al lavoro o a rendere concretamente possibile il lavoro agile.

4. Divieto di ridimensionamento professionale, economico e di carriera

Il riconoscimento del lavoro agile quale accomodamento ragionevole non può comportare ridimensionamento del ruolo, riduzione delle mansioni, perdita di responsabilità, esclusione dai processi organizzativi, penalizzazione nella valutazione della performance, riduzione del trattamento economico, anche accessorio, né pregiudizio nelle progressioni professionali o di carriera.

Ogni limitazione collegata allo svolgimento della prestazione in modalità agile deve essere eccezionale, necessaria, proporzionata, documentata e non evitabile mediante soluzioni organizzative alternative.

5. Trasferimento presso altro ufficio della stessa amministrazione

Il trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione può essere valutato come soluzione organizzativa ragionevole quando consenta alla persona con disabilità di svolgere attività più compatibili con la propria condizione, con il proprio carico sostenibile di lavoro, con la propria professionalità e con le proprie legittime aspettative professionali.

Il trasferimento può altresì costituire lo strumento necessario per consentire l'accesso al lavoro agile, quando nel nuovo ufficio siano presenti attività concretamente compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.

In entrambe le ipotesi, il trasferimento o l'assegnazione ad altro ufficio non possono essere utilizzati come misure espulsive, marginalizzanti o punitive e devono garantire il mantenimento della mansione, del profilo professionale, del trattamento economico, della valutazione della performance e delle possibilità di progressione di carriera.

6. Motivazione del diniego e onere della prova

L'eventuale diniego dell'accesso al lavoro agile deve essere motivato in modo puntuale, concreto e documentato.

L'amministrazione deve dimostrare che non risultano praticabili soluzioni compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, neppure mediante adattamenti organizzativi, rimodulazione delle attività, riorganizzazione dei processi lavorativi, strumenti tecnologici, assegnazione ad attività compatibili o trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione.

Solo una volta effettuata tale verifica e solo in presenza di un onere sproporzionato o eccessivo adeguatamente dimostrato può ritenersi giustificata la mancata adozione del lavoro agile o di altra soluzione organizzativa idonea.

7. Prevenzione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche devono evitare che l'applicazione della disciplina organizzativa del lavoro agile produca effetti discriminatori diretti o indiretti nei confronti dei dipendenti pubblici con disabilità.

L'esclusione automatica, il mancato esame della situazione individuale, la mancata ricerca di soluzioni organizzative alternative, il ridimensionamento professionale conseguente all'accesso al lavoro agile, nonché il mancato trasferimento presso altro ufficio della medesima amministrazione o organizzazione, quando tale trasferimento consenta alla persona con disabilità di svolgere un'attività lavorativa compatibile con la propria condizione o di accedere concretamente al lavoro agile, possono assumere rilievo discriminatorio ai sensi della normativa nazionale, europea e internazionale in materia di tutela delle persone con disabilità e di parità di trattamento.

DISPOSIZIONI FINALI

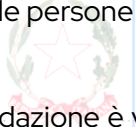
La presente raccomandazione è volta a favorire una applicazione della disciplina del lavoro pubblico coerente con i principi costituzionali di uguaglianza sostanziale, con gli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, con il principio di non discriminazione e con l'obbligo di accomodamento ragionevole.

Le amministrazioni pubbliche sono invitate a tener conto dei principi espressi nella presente raccomandazione nell'applicazione delle proprie regole organizzative, nella predisposizione degli strumenti di programmazione del lavoro agile e nella valutazione delle istanze presentate dai dipendenti pubblici con disabilità.

Resta fermo che ulteriori profili applicativi del lavoro agile, con particolare riferimento ai dipendenti pubblici che svolgono attività di assistenza nei confronti di persone con disabilità o di persone anziane non autosufficienti in qualità di caregiver familiari, potranno essere oggetto di successivi approfondimenti da parte dell'Autorità.

In tale ambito potrà assumere rilievo anche l'evoluzione della giurisprudenza europea in materia di discriminazione per associazione, secondo cui il divieto di discriminazione fondata sulla disabilità può estendersi anche ai lavoratori che subiscono un trattamento sfavorevole in ragione del rapporto di assistenza o del legame con una persona con disabilità, come affermato dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea nella sentenza Coleman, causa C-303/06.

Tale profilo, per la sua specificità e per la necessità di un autonomo inquadramento giuridico e organizzativo, potrà essere oggetto di successive raccomandazioni o atti di indirizzo dell'Autorità.



Autorità Garante nazionale
dei diritti delle persone
con disabilità

La presente Raccomandazione è trasmessa:

- al Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- alla Conferenza delle Regioni e Province autonome;
- all'ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani;
- all'UPI – Unione delle Province d'Italia;

al fine di favorire la più ampia diffusione del presente orientamento e promuovere una applicazione uniforme dei principi sopra richiamati nelle amministrazioni pubbliche.

IL COLLEGIO

avv. Maurizio **Borgo**..... *firmato sull'originale*.....

prof. Francesco **Vaia**..... *firmato sull'originale*.....

ing. Antonio **Pelagatti**..... *firmato sull'originale*.....

