



Autorità Garante nazionale
dei diritti delle persone
con disabilità

Delibera del Garante n.16 del 20 aprile 2026

**Oggetto: Richiesta di implementazione giornate di lavoro agile
dipendente dell'Avvocatura Distrettuale dello Stato di**

[REDACTED]

Individuazione accomodamento ragionevole.



**Oggetto: Richiesta di implementazione giornate di lavoro agile dipendente dell'Avvocatura Distrettuale [REDACTED]
Individuazione accomodamento ragionevole.**

IL GARANTE

il giorno **20** del mese di aprile dell'anno 2026, in Roma, presso la sede legale dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, presenti l'avv. Maurizio Borgo, il prof. Francesco Vaia e l'ing. Antonio Pelagatti, Collegio del Garante regolarmente costituito;

visti

- la legge 22 dicembre 2021, n. 227, recante «Delega al Governo in materia di disabilità» e, in particolare, l'articolo 2, comma 2, lettera f), che prevede l'istituzione del Garante nazionale delle disabilità, al fine di assicurare la piena attuazione e la tutela dei diritti e degli interessi delle persone con disabilità;
- il decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, recante "Istituzione dell'Autorità Garante Nazionale dei diritti delle persone con disabilità" (in seguito denominata "Autorità");
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), ratificata con Legge 3 marzo 2009, n. 18;

premesso

- che è pervenuta nota, acquisita al protocollo dell'Autorità n. [REDACTED] da parte dell'Avvocato Distrettuale dello Stato [REDACTED] in riferimento alla richiesta di una dipendente "fragile" e titolare dei benefici previsti dalla legge 104/92 - già autorizzata al lavoro agile da [REDACTED], in applicazione di accordo individuale di lavoro, per lo svolgimento di attività lavorativa di "centralinista" - di implementazione dei giorni di lavoro agile;
- che, risulta dagli atti allegati alla suddetta richiesta, che tali mansioni risultano integrate da parte datoriale, per le giornate in presenza, con l'attribuzione dell'attività di accoglienza fisica anche attraverso la collaborazione dell'operatore di anticamera;
- che nella suddetta nota l'Avvocato Distrettuale dello Stato d. [REDACTED], nel dare atto che era stata tentata, senza esito positivo, la definizione di un accomodamento ragionevole che conciliasse l'esigenza della dipendente di minor presenza in ufficio con quella dell'amministrazione a non subire una riduzione del volume di attività complessivamente gestito dalla lavoratrice, richiedeva all'Autorità Garante di rendere note le proprie valutazioni sulla fattispecie rappresentata;

tenuto conto

- che la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), ratificata con Legge 3 marzo 2009, n. 18, che riconosce la disabilità quale questione di diritti umani e non esclusivamente sanitaria o assistenziale:
 - all'art. 2 stabilisce, tra l'altro, che per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

tenuto conto

- che l'art. 1 della legge n. 106/2025, che individua tutele per i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, prevede che al termine del periodo di congedo previsto per legge, i dipendenti hanno diritto *"ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile"*;

visto

- l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina le mansioni nel pubblico impiego, stabilendo che i dipendenti devono essere adibiti alle funzioni per le quali sono stati assunti o a mansioni equivalenti all'interno dell'Area di inquadramento;

considerato, altresì,

- che, con riferimento al caso in esame, il nuovo C.C.N.L. Funzioni Centrali 2022/2024, applicato all'Avvocatura dello Stato, articola in quattro Aree il sistema di classificazione del personale e che, all'interno di ciascuna di esse, sono individuate le relative "famiglie professionali", intese come ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune;
- che la distinzione in Aree, sulla base delle rispettive declaratorie, costituisce uno strumento generale e flessibile, che consente di ripartire il "carico di lavoro" tra i dipendenti, anche nella gestione interna del lavoro agile, in base alle esigenze operative dell'amministrazione;

tenuto conto, infine,

- di una serie di elementi fattuali, dei criteri e dei requisiti sottesi all'applicazione della modalità di svolgimento dell'attività, come del costo eventuale che comporterebbe la copertura della giornata in presenza della lavoratrice attraverso l'assegnazione di altra risorsa all'attività di accoglienza nell'eventuale ulteriore giornata di lavoro agile;

valutata

- tutta la documentazione in atti;

dichiarata

- la regolarità giuridico-amministrativa del presente provvedimento;

considerato

- che non sussistono motivi ostativi a procedere, attesa la piena conformità dell'atto alle disposizioni di legge ed ai regolamenti dell'Autorità;
- che in merito al trattamento dei dati ed in osservanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 196/2003 e nel Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) circa il rispetto dei principi e delle prescrizioni per il trattamento e diffusione dei dati personali, con la firma del presente Atto si attesta la rispondenza del testo del provvedimento e degli eventuali allegati alle suddette prescrizioni, ai fini della pubblicazione nei modi di legge sul sito web istituzionale dell'Autorità, nelle apposite sezioni

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate.

- all'art. 27 stabilisce, tra l'altro, che venga garantito che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;

viste

- la legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), ed in particolare, l'art. 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che testualmente fornisce la definizione di accomodamento ragionevole, disponendo che *"Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato"*;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (di conversione con modificazioni del D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni), secondo la quale il lavoro agile, anche alle dipendenze di datori di lavoro pubblici, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

considerato

- che in materia di tutela antidiscriminatoria dei lavoratori con disabilità, il lavoro agile può costituire accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE e del D.Lgs. 216/2003 e, da ultimo, dell'art. 5 bis della L. 104/92, finalizzato al rispetto del principio di parità di trattamento nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro;
- che gli accomodamenti ragionevoli, pertanto, consistono in adeguamenti organizzativi, laddove possibili, in senso lato, il cui contenuto non può essere predeterminato in astratto ma deve essere individuato rispetto al caso concreto, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, finalizzati a garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti, nel caso di specie nei luoghi di lavoro;
- che l'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si deve adeguare ai contenuti della contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel Protocollo del Ministero del lavoro, applicabile anche ai datori di lavoro pubblici, fermo restando la possibilità organizzativa, l'inesistenza di un'impossibilità tecnica ovvero di una incompatibilità organizzativa con le caratteristiche della prestazione richiesta, o della sussistenza dell'onerosità finanziaria sproporzionata per l'amministrazione, anche sulla base delle dimensioni della sede di lavoro, non potendo comunque l'attribuzione del lavoro agile incidere qualitativamente e quantitativamente sull'attività lavorativa in generale, né sugli obiettivi dell'amministrazione, come ribadito anche da recente giurisprudenza (Tribunale Catanzaro, sez. lav., sent. n. 342 del 22 marzo 2025);

- 1) **di individuare il seguente accomodamento ragionevole**, ai sensi dell'art. 5-bis della L. 104/92, in linea con quanto già proposto dall'Avvocatura Distrettuale di [REDACTED], ritenuto necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente necessarie allo scopo:
"nel rispetto del principio di proporzionalità e adeguatezza, che garantisca la parità di trattamento con gli altri lavoratori, l'implementazione delle giornate di lavoro agile sino a tre giorni settimanali, previa individuazione di mansioni, aggiuntive rispetto all'attività già svolta dalla dipendente, che sia possibile svolgere da remoto e che, nell'ambito dell'Area contrattuale di appartenenza, siano equivalenti (a titolo esemplificativo: inserimento e gestione dati; attività istruttorie e di segreteria; predisposizione di report; gestione corrispondenza e smistamento posta), dotando, all'uopo, la stessa anche di eventuali ulteriori ausili/strumenti informatici, ferma restando la garanzia della medesima produttività, qualitativamente e quantitativamente intesa, della dipendente, da verificarsi anche attraverso gli ordinari sistemi di monitoraggio previsti per il lavoro agile";
- 2) per l'effetto, di disporre, a cura dell'Ufficio, di notificare all'Avvocatura Distrettuale di [REDACTED] il presente provvedimento;
- 3) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web istituzionale dell'Autorità, nelle apposite sezioni, con l'omissione dei dati personali e sensibili.

Il Collegio:

- avv. Maurizio Borgo

- prof. Francesco Vaia

- ing. Antonio Pelagatti

- il segretario verbalizzante

Direttore Generale Ufficio del Garante

ing. Ciro Verdoliva

