

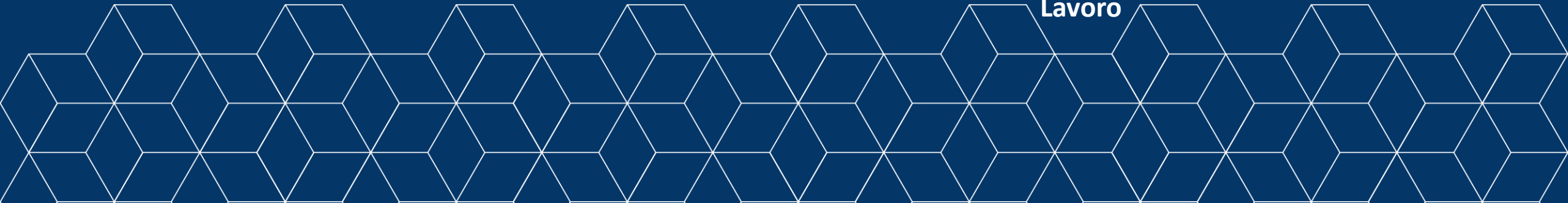
# Il lavoro da remoto per le persone con disabilità come misura di accomodamento ragionevole sul lavoro: opportunità e sfide per un lavoro di qualità?

ESPANET – 17 settembre 2025

Torino

**Lilli CAROLLO**

**Tecnologa di Ricerca-PhD Diritto del  
Lavoro**



## QUESITI APERTI E PIANO DI INDAGINE

- La ricerca si sviluppa in chiave giuridica come base per proporre iniziative a favore del lavoro di qualità per le persone con disabilità.
- Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro, Operazione 5, Linea Operativa 3. 4 Il lavoro da remoto come misura di accomodamento ragionevole per le persone con disabilità:
  - ✓ Gruppo di ricerca Inapp
  - ✓ Interviste ai datori di lavoro su opportunità e criticità del ricorso al lavoro agile come misura di accomodamento ragionevole
  - ✓ Networking scientifico istituzionale
- La ricerca si pone in particolare i seguenti quesiti:
  - ✓ Il lavoro da remoto è una misura di "accomodamento ragionevole« per le persone con disabilità?
  - ✓ e, pertanto, il suo ricorso permette uno spettro maggiore di tutele rispetto ad un accomodamento ragionevole «tout court»?



- Il PNRR ha riconosciuto il tema della Disabilità quale « priorità trasversale » ed il quadro programmatico e di Riforma ivi previsti dovranno inevitabilmente essere connessi ed integrati con il sistema del collocamento mirato di cui alla Legge 68/99.
- PNRR: Riforma (Legge n. 227/2021 e decreti legislativi) ed Investimenti
- Viviamo, inoltre, in un momento storico decisivo per quanto riguarda l'attuazione dei LEP (anche in materia di disabilità, come di non autosufficienza), che vede finalmente la realizzazione del dettato costituzionale (art. 117, lett. M), e che supera l'attuale sistema incentrato sui c.d. obiettivi di servizio.



## VERSO UNA PROSPETTIVA UNITARIA DELLE POLITICHE PER LA DISABILITA'; i soggetti beneficiari degli accomodamenti ragionevoli

- Il concetto di “PERSONA CON DISABILITA'” (è un concetto in evoluzione, inevitabilmente, perché comprende le tematiche della SALUTE E LAVORO nel suo insieme (v. M. Tiraboschi 2023, vedi per i concetti di “fragilità” (VERZULLI 2024, MAZZANTI 2022), “malattie croniche” (CARCHIO 2024, DAGNINO 2023, VARVA 2023, FERNANDEZ MARTINEZ 2017, TIRABOSCHI 2015) e trasversale perché comprende i diritti umani) (CRPD 2006, G. Griffo).
- La nuova normativa in tema di Disabilità è incentrata sul Principio della centralità della persona e delle sue capacità/abilità (v. definizione di Disabilità secondo il Capability Approach di A. Sen);
- La Riforma richiesta dal PNRR, MISSIONE 5, COMPONENTE 2, Legge 227/21 e il d.lgs. 62/24 (fatta con il supporto dei Lavori dell'Osservatorio sulla Condizione delle Persone con Disabilità), ne dà una “definizione”, e cioè:

*“È persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base (l. 104/92, come modificata dal d.lgs. 62/2024)” (si veda, da ultima, Cass. 21 maggio 2019, n. 13649).*




## L'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE PER LE PERSONE CON DISABILITA' nel prisma delle politiche per la Disabilità


- L'accomodamento ragionevole "individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato (si veda art. 17, comma 2, d.lgs. 62/24 e cons. 20 e 21, art. 5 Direttiva 2000/78).
  - Gli accomodamenti ragionevoli sul lavoro sono misure del Diritto antidiscriminatorio (art. 3 Cost., direttiva 2000/78/CE spec. cons. 20 e 21 e art. 5; CRPD del 2006, art. 27; art. 3, comma 3bis del d.lgs. 216/2003, introdotto nel 2013).
  - L'accomodamento ragionevole segue due principi, fondamentale:
    - Criterio della ragionevolezza: si veda da ultima la Corte di Cassazione, Cass. N. 6497/2021 che richiede un bilanciato contemperamento di tutti gli interessi in gioco.
    - Criterio della proporzionalità: l'accomodamento ragionevole "individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato (si veda il d.lgs. 62/24 e cons. 20 e 21, art. 5 Direttiva 2000/78).
- ⚖️ I criteri/"limiti" della ragionevolezza e della proporzionalità sono da ultimo oggetto di definizione del caso concreto da parte del Giudice.



## IL LAVORO AGILE COME MISURA DI ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

- La Contrattazione collettiva: Il Protocollo Nazionale sul Lavoro a Distanza (7 dicembre 2021), l'art. 10 incoraggia l'accesso al lavoro a distanza per le persone con disabilità o fragilità, riconoscendolo come una potenziale soluzione ragionevole.
- Il Ministero del Lavoro: Il Decreto Ministeriale n. 43/2022 sulle Linee Guida per il Collocamento Mirato si basa sulla giurisprudenza per riconoscere formalmente il lavoro a distanza come uno strumento di soluzione per l'inclusione e l'integrazione nel mercato del lavoro.

 Giurisprudenza dei Tribunali di primo grado: I Tribunali hanno stabilito che rifiutare il lavoro a distanza – senza dimostrare costi sproporzionati o necessità di presenza fisica – può costituire condotta discriminatoria. (Trib. Grosseto, 23 aprile 2020, n. 502; Trib. Bologna, 23 aprile 2020, n. 2759)

 Corte di Cassazione – Cass. n. 605/2025 La Corte ha riconosciuto il lavoro a distanza come misura di accomodamento ragionevole, in linea con l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE. → In caso di mancato accordo, il giudice può imporre la soluzione più idonea a garantire la parità di trattamento.



## LIMITI E FINANZIAMENTI DEGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

- Si ricorda che il Reg. UE 651/14 art. 34 prevede che gli Aiuti di Stato intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno. Non vi è alterazione della concorrenza alle condizioni ivi stabilite.
- E dunque è quanto mai essenziale guardare alle “manovre” finanziarie, pubbliche (nazionali e regionali) e finanziamenti privati (ad esempio anche Fondi comuni di investimento per l’inclusione al lavoro) per capire che margini di copertura ci sono nel nostro ordinamento per colmare tale “scompenso” (v. artt. 13 e 14, l.68/99, Fondi INAIL (v. art. 1, comma 166, l. 190/2014), ecc.



Il PNRR ha stanziato risorse finanziarie per sostenere l'autonomia e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

L'Avviso n. 1/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha previsto che gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) potessero presentare progetti nell'ambito della Linea di Investimento 1.2, che include:

- Promozione della vita indipendente
- Sviluppo delle competenze digitali
- Accesso al lavoro da remoto, in linea con politiche di collocamento mirato



# NOTE CONCLUSIVE

- Ricerca *in fieri* da parte dell'INAPP
- Lavoro da remoto come misura di accomodamento ragionevole
- Garantisce equi livelli di retribuzione
- Garantisce maggiore ricorso al lavoro a tempo pieno
- Conciliazione dei tempi di vita e di cura (es: tempi di lavoro/tempi per le cure e la riabilitazione)

Tuttavia :

- Misura che può generare anche livelli alti di isolamento psico-sociale.
- Occorre una attenta attuazione delle misure di promozione della salute e sicurezza sul lavoro.





*Grazie !*



[l.carollo@inapp.gov.it](mailto:l.carollo@inapp.gov.it)