

## Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole\*\*

di Veronica Verzulli\*

SOMMARIO: 1. Il lavoro agile come accomodamento ragionevole: le implicazioni. – 2. Dalla disabilità alla fragilità: il limbo per le malattie croniche. – 2.1. Legge delega in materia di disabilità e prima decretazione attuativa: una svolta? – 3. Accomodamenti ragionevoli e obbligazione prevenzionistica. – 3.1. Attori della prevenzione e nuove professionalità: prove di collaborazione. – 4. La regolazione collettiva degli accomodamenti “agili”: criticità e prospettive. – 5. Dentro e oltre il lavoro agile: la sinergia tra welfare contrattuale e welfare pubblico.

### 1. Il lavoro agile come accomodamento ragionevole: le implicazioni

Ben prima dell'emergenza pandemica, la polifunzionalità del lavoro agile ha stimolato l'adozione di nuove chiavi di lettura dell'istituto in una prospettiva di inclusione lavorativa dei soggetti vulnerabili. Tra le varie declinazioni prospettate in tal senso, il lavoro agile può ben rappresentare uno «strumento paradigmatico di accomodamento ragionevole»<sup>1</sup> ex art. 3, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 216/2003, entrando a pieno titolo tra le soluzioni strumentali atte a dipanare il complesso bilanciamento tra l'insindacabilità delle scelte imprenditoriali e la tutela dei lavoratori con disabilità<sup>2</sup>. Si tratta d'altronde di una intuizione colta, durante la pandemia, dal PNRR che ha previsto l'adozione di «soluzioni di *smart working*» per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità<sup>3</sup>. Ragionare su tali prospettive, vale la pena sottolinearlo, si pone assiologicamente in contrasto con quelle “manovrine” che, durante l'emergenza pandemica, hanno provato a

\* Veronica Verzulli è Dottoranda di ricerca in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione”, Fondazione Marco Biagi, dip. di Economia, UNIMORE. [veronica.verzulli@unimore.it](mailto:veronica.verzulli@unimore.it)

\*\* Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2019, 6, p. 1244; V. FILÌ, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova “questione sociale”*, in “il Lavoro nella giurisprudenza”, 2020, 4, p. 338, parla di «nuova e interessante declinazione della regola degli “accomodamenti ragionevoli”».

<sup>2</sup> A. ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole” tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in “Labor”, 2020, 4, p. 53. Sulle potenzialità delle forme di lavoro flessibili per l'inclusione lavorativa e la migliore conciliazione vita-lavoro delle persone con disabilità, C. CREGANA, C.T. KULIKB, H.T.J. BAINBRIDGE, *Differences in Well-being among People with Disabilities in Paid Employment: Level of Restriction, Gender and Labour Market Context*, in “Social Policy & Administration”, 2017, 51, pp. 1210-1230.

<sup>3</sup> PNRR, Investimento 1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità, Missione 5C2.

strumentalizzare il lavoro agile addirittura a danno dei lavoratori disabili. Il riferimento è in particolare al tentativo, respinto dal Ministero del lavoro, di escludere i lavoratori agili dal computo dell'organico ai fini dell'obbligo di collocamento mirato dei disabili *ex l. n. 68/1999*<sup>4</sup>.

L'impiego del lavoro agile a beneficio dei lavoratori disabili pone l'accento sulla dimensione organizzativa degli accomodamenti ragionevoli che, ai sensi dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE e della pertinente giurisprudenza, non si esauriscono negli adeguamenti materiali relativi all'ambiente fisico. Essi infatti annoverano quelle soluzioni che attengono, appunto, l'organizzazione del lavoro idonee a rimuovere quelle «barriere di diversa natura» alla piena ed effettiva partecipazione alla vita lavorativa<sup>5</sup>. Lo stesso *Committee on the Rights of Persons with Disabilities* ha infatti evidenziato che, ai sensi della Convenzione ONU del 2006, gli adattamenti ragionevoli non coincidono con le misure a garanzia dell'accessibilità dei luoghi fisici e digitali. In particolare, una cosa sono le azioni e i dispositivi per l'accesso ai luoghi e alle informazioni, da implementare *ex ante* (articolo 4), un'altra quegli accomodamenti al lavoro forniti sulla base delle esigenze soggettive delle persone con disabilità quale «*ex nunc duty*» che scatta all'occorrenza<sup>6</sup>. Il risvolto pratico di tale concezione consiste nello sforzo di realizzare quella «progettazione universale» del lavoro dichiarata all'articolo 2 della Convenzione sotto gli aspetti spaziali, temporali, relazionali (ecc.) in funzione dei quali, a seconda delle esigenze preesistenti o sopravvenute, possono essere piegate la flessibilità lavorativa e l'autonomia organizzativa inscritte nel lavoro agile.

La strumentalizzazione del lavoro agile come accomodamento ragionevole ha almeno due implicazioni consequenziali. Sul piano dell'adempimento, tenuto conto che il concetto di “ambiente di lavoro” ormai travalica il perimetro fisico dell'azienda, è imposto al datore di lavoro, da una parte, di prendere in considerazione le soluzioni organizzative offerte dagli strumenti tecnologici e, dall'altra, di rimuovere le barriere anche digitali all'inclusione lavorativa degli *smart workers* con disabilità, mediante soluzioni strumentali e formative<sup>7</sup>. In secondo luogo, sul piano rimediale, in sede di giudizio il datore di lavoro potrebbe in più occasioni soccombere di fronte all'onere di provare che l'accomodamento ragionevole “agile” rappresenti una misura sproporzionata e irragionevole rispetto alla modalità lavorativa in presenza<sup>8</sup>. Come pure, a maggior ragione, a tale esito potrebbe giungersi rispetto all'alternativa del licenziamento in caso di sopravvenuta

---

<sup>4</sup> Si veda l'Interpello del Ministero del Lavoro 9 giugno 2021, n. 3. In dottrina, A. CARACCILO, *Il computo del lavoratore smart ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 4, 2021, p. 1198.

<sup>5</sup> Si veda il *leading case* C. giust., *HK Danmark*, cause riunite C-335/11 e C-337/11, 11 aprile 2013.

<sup>6</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 on equality and non-discrimination, 2018, UN Doc CRPD/C/GC/6, par. 24.

<sup>7</sup> M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, in “Lavoro Diritto Europa”, 1, 2022, 1, p. 6.

<sup>8</sup> In tal senso, App. Napoli, 19 febbraio 2021, n. 598 in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2021, 5, pp. 1263-1274, con nota di C. VALENTI.

inidoneità alla mansione<sup>9</sup>. In entrambe le ipotesi, infatti, l'elevata adattabilità e i contenuti costi relativi degli strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione agile aumentano le possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e le soluzioni di conservazione occupazionale, laddove compatibili con il lavoro svolto. La verifica di tale compatibilità, tra l'altro, è inevitabilmente ammantata dalle garanzie processuali previste dal diritto antidiscriminatorio: soprattutto, graverebbe sul datore di lavoro l'onere di provare l'impossibilità di accordare al lavoratore disabile l'accomodamento agile perché costituisce un onere sproporzionato e irragionevole oppure perché la presenza fisica sul posto di lavoro è indispensabile<sup>10</sup>.

In buona sostanza le opzioni di flessibilità lavorativa, tra le quali il lavoro agile rappresenta l'emblema tipizzato, ampliano il novero delle soluzioni alternative al licenziamento e, dunque, anche l'operatività dell'obbligo di *repêchage*, in linea con quel proficuo orientamento giurisprudenziale sempre più attento ai risvolti discriminatori delle scelte gestorie datoriali<sup>11</sup>. In verità, più in generale, la possibilità di utilizzare il lavoro agile riduce i margini del potere organizzativo del datore di lavoro ogniquale volta quest'ultimo impatta sulla prestazione lavorativa del soggetto disabile in termini di tutela prevenzionistica e antidiscriminatoria, dunque non solo di fronte all'ipotesi di licenziamento. Questo perché le misure organizzative intese come accomodamenti ragionevoli, «non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento»<sup>12</sup>, costituiscono un obbligo datoriale in tutte le fasi del rapporto di lavoro<sup>13</sup>.

La difficoltà datoriale di provare la sproporzione e l'irragionevolezza dell'accomodamento agile è altresì aggravata dalle opportunità di accedere al sostegno pubblico finalizzato alla predisposizione degli accomodamenti ragionevoli per le modalità di lavoro "digitalizzate". Ne è un esempio il "Fondo regionale per l'occupazione dei disabili" che può erogare contributi per il rimborso delle spese sostenute dai datori di lavoro per gli accomodamenti «incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro»<sup>14</sup>. Oppure il "Fondo per il diritto al

<sup>9</sup> In tema di licenziamento, D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 1244. In giurisprudenza, recentemente, Cass. civ., sez. lavoro, 13 novembre 2023, n. 31471.

<sup>10</sup> Come evidenzia M. PERUZZI, *La protezione dei lavoratori disabili nel contratto di lavoro*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 2020, 4, pp. 964-965.

<sup>11</sup> In relazione agli accomodamenti ragionevoli si qualifica infatti un «obbligo di *repêchage* qualificato e rafforzato». Cfr. S. GIUBBONI, *Disabilità, sopravvenuta inidoneità, licenziamento*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2016, 3, p. 638. Si veda anche S. MARGIOTTA, *Tutela dei disabili, "accomodamenti ragionevoli" e obbligo di "repêchage"*, nota a Cass. civ., sez. lavoro, 19 dicembre 2019, n. 34132, in "Labor", 2020, 5, p. 633 ss. In giurisprudenza, recentemente, Cass. civ., sez. lavoro, 13 novembre 2023, n. 31561.

<sup>12</sup> Così, recentemente, Cass. civ., sez. lavoro, 09 marzo 2021, n. 6497.

<sup>13</sup> Degna da nota è la recente pronuncia del Tribunale di Lecco che ha ritenuto discriminatoria la condotta datoriale verso il lavoratore disabile adibito a mansioni non idonee, valutando le misure di accomodamento ragionevole per la tutela della salute e la conservazione dell'occupazione in una relazione inedita con la tutela della professionalità del lavoratore. Cfr. Trib. Lecco, 9 febbraio 2023, in "Diritto delle relazioni industriali", 4, 2023, con nota di M.T. AMBROSIO.

<sup>14</sup> Art. 14, comma 4, lett. b), della l. n. 68/1999, modificato dall'art. 11, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 151/2015.

lavoro dei disabili”, la cui dotazione finanziaria è stata recentemente incrementata per sostenere le «attività di formazione e di riqualificazione professionale nelle competenze digitali»<sup>15</sup>.

Rispetto agli incentivi pubblici, emerge soprattutto l'importanza di strutturare meccanismi di finanziamento efficienti e agevolmente accessibili, anche nella misura in cui corroborano l'esclusione, per via giudiziale, che gli accomodamenti ragionevoli costituiscono un onere sproporzionato. Efficienza che, soprattutto, passa per i soggetti pubblici coinvolti nel processo di erogazione: basti pensare al supporto dell'Inail per l'accesso ai fondi al momento dell'avviamento al lavoro, mediante progetti personalizzati di conservazione o ricerca del posto di lavoro<sup>16</sup>. In questo ambito, difatti, è stata già osservata l'opportunità di personalizzare i piani di inserimento attraverso percorsi formativi sulle competenze digitali che facilitino l'assunzione in modalità agile, in raccordo con gli strumenti di politica attiva vigenti<sup>17</sup>. Si tratta di misure che potrebbero concorrere ad attuare quelle politiche formative nazionali sulle *digital skills*, promosse dalle istituzioni europee, che individuano proprio i soggetti con disabilità tra i «gruppi prioritari» di destinazione<sup>18</sup>.

## *2. Dalla disabilità alla fragilità: il limbo per le malattie croniche*

Tra le prospettive evolutive in materia di accomodamento agile, pare doveroso soffermarsi dapprima sul campo dei (potenziali) beneficiari oltre la disabilità tecnica, messa in discussione dal consolidato concetto di disabilità di matrice sovranazionale e, più recentemente, dal formante concetto di fragilità di matrice pandemica.

È noto che le nozioni legali di disabilità in Italia, ancora ispirate ad una concezione biomedica riferita alle menomazioni, faticano ad introiettare quella concezione “bio-psico-sociale” inaugurata dalla Convenzione ONU del 2006<sup>19</sup>. Si tratta di una concezione olistica che la giurisprudenza europea ha più volte richiamato per ricondurre diverse condizioni di malattia cronica nella nozione di disabilità, al fine di applicare la tutela antidiscriminatoria stabilita dalla direttiva

---

<sup>15</sup> D.I. 17 novembre 2023 (GU n. 291/2023).

<sup>16</sup> Art. 1, comma 166, della l. n. 190/2014.

<sup>17</sup> Così M.D. FERRARA, *L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato “personalizzato” e la soluzione ragionevole “a responsabilità condivisa”?*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, 2020, 4, p. 940 ss. In tal senso si muove il rifinanziamento del “Fondo per il diritto al lavoro dei disabili” ex l. n. 68/1999. Il nuovo stanziamento di risorse per le assunzioni relative al 2023, atto ad incrementare la dotazione preesistente, è finalizzato alla attivazione di «attività di formazione e di riqualificazione professionali nelle competenze digitali» (art. 1, comma 3, del D.I. 17 novembre 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 291/2023).

<sup>18</sup> Cfr. Punto 1, lett. c, della Raccomandazione del Consiglio del 23 novembre 2023 sul miglioramento dell'offerta di abilità e competenze digitali nell'istruzione e nella formazione (C/2024/1030).

<sup>19</sup> R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, 2020, 4, p. 886 ss.

2000/78/CE<sup>20</sup>. Secondo la Corte di giustizia, in particolare, la nozione di disabilità include una condizione patologica causata da una malattia curabile o incurabile, anche di durata incerta ma con effetti prolungati, nel caso in cui tale malattia comporti una limitazione «che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione [...] alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori»<sup>21</sup>. In questa concezione, in altre parole, non rilevano meramente le limitazioni psicofisiche ma l'interazione negativa tra queste e l'ambiente nel quale sono inserite<sup>22</sup>. Si tratta pertanto, come precisa la stessa Convenzione ONU, di un «concetto in evoluzione» perché costituisce «il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali»<sup>23</sup>.

La promozione di questo modello ha diverse ricadute: in primo luogo, è idonea ad ampliare il campo dei beneficiari delle tutele oltre la disabilità tecnica; in secondo luogo, sollecita una complessiva ridefinizione degli obblighi, appunto dinamici, in materia di accomodamenti ragionevoli in capo al datore di lavoro, nel rispetto della disciplina antidiscriminatoria e prevenzionistica; in terzo luogo, spinge verso un mutamento paradigmatico delle politiche pubbliche e aziendali in materia di disabilità, volto a superare le misure meramente assistenzialiste per fare spazio a quelle soluzioni proattive finalizzate all'inclusione sociale e lavorativa di tali soggetti, nel solco della de-istituzionalizzazione promossa a livello internazionale<sup>24</sup>.

Come anticipato, l'ordinamento italiano soffre di un significativo ritardo rispetto alla evoluzione concettuale e regolatoria in materia di disabilità, frutto anche di una arretratezza culturale che ha contribuito a relegare tali soggetti nel raggio di azione delle misure “assistenzial-paternalistiche”. L'adozione della vecchia concezione biomedica di disabilità, statica e classificatoria, implica poi che nel nostro ordinamento il riconoscimento delle tutele sia ancora improntato su definizioni ingessanti a seconda dell'ambito disciplinare, elenchi tabellari chiusi e meccanismi di accertamento medico basati sul calcolo percentuale. Si tratta di una criticità ritornata sotto i riflettori con la crisi pandemica, e non a caso di fronte alla legislazione emergenziale che ha disposto il diritto al lavoro agile per le persone con disabilità e dintorni – una misura, appunto, di inclusione lavorativa non

<sup>20</sup> Tra tutti, Corte giust., *Ruiz Conejero*, causa C-270/16, 18 gennaio 2018. Per una ricostruzione giurisprudenziale, W. CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, 2020, 4, pp. 897-921; S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 1, 2017, pp. 77-83.

<sup>21</sup> Di nuovo, Corte giust., *HK Danmark*, cit.; C. giust. *Daouidi*, causa C-395/15, 1° dicembre 2016.

<sup>22</sup> M. DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2021, 1, p. 430.

<sup>23</sup> Preambolo, lett. e). In dottrina, evidenzia l'inopportunità di una definizione statica di disabilità M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 94.

<sup>24</sup> S.R. BAGENSTOS, *Disability Rights and Labor: Is This Conflict Really Necessary*, in “Indiana Law Journal”, 2016, 92, 1, pp. 277-298.

assistenziale – attraverso la codificazione della “fragilità”<sup>25</sup>. Insomma, è stata proprio «l'emersione giuridica della fragilità»<sup>26</sup> nell'area del lavoro agile ad avvalorare l'intuizione che questo strumento possa costituire una leva per garantire il benessere lavorativo e di vita di molte persone affette da patologie (tabellate e non)<sup>27</sup>. Tant'è che si sono sollevate voci che caldeggiavano l'intervento legislativo per configurare il lavoro agile come «diritto prioritario»<sup>28</sup> in capo ai lavoratori in particolari condizioni di fragilità. Al riguardo, parrebbe comunque opportuno che il Legislatore, se intenzionato ad intervenire, adotti una scelta chiara tra “diritto” e “priorità” per una platea di beneficiari ben definita, evitando di replicare le sovrapposizioni generate dalla prima legislazione emergenziale che sanciva in capo alla stessa categoria di soggetti fragili il diritto e al contempo la priorità al lavoro agile<sup>29</sup>.

Ma più in generale, il diritto “temporaneo” al lavoro agile per i fragili ha riportato alla ribalta l'esigenza di guardare con più attenzione alle molteplici situazioni di vulnerabilità che non soddisfano le classificazioni e i requisiti normativi della disabilità, allo scopo di ampliare l'accesso al patrimonio delle tutele lavoristico-previdenziali previste a protezione dei soggetti disabili. La legislazione pandemica, in verità, ha una portata limitata. Il decreto interministeriale del 4 febbraio 2022, operando una mappatura selettiva dei soggetti cui accordare il diritto al lavoro agile, ha delineato una concezione di fragilità riferita alle condizioni di salute che espongono a più gravi conseguenze causate dal contagio da Covid-19<sup>30</sup>. In adozione, ancora una volta, di una concezione meramente biomedica della “salute” che quindi non guardava, a ragion veduta nell'emergenza, oltre la protezione dal rischio di contagio.

Diversamente, superata la contingenza pandemica parrebbe necessario preservare, reinterpretandolo, il concetto di fragilità oltre il rischio specifico – le conseguenze del contagio – per tenere conto di ulteriori e più strutturali fattori di rischio di esclusione lavorativa che non rientrano nell'ambito di applicazione delle nozioni giuridiche di disabilità. In questo senso, bisognerebbe adottare il

---

<sup>25</sup> Per una puntuale ricostruzione delle fonti normative sulla fragilità, tra “super fragili” e “fragili”, P. PASCUCCHI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, n. 4, 2023, pp. 691-720.

<sup>26</sup> M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, cit., p. 4.

<sup>27</sup> In tema R. BONO, *Un virus che discrimina: la tutela dei lavoratori fragili e dei prestatori di assistenza ai tempi del Covid*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2021, 3, pp. 430-445.

<sup>28</sup> Così M.D. FERRARA, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in “WP CSDL E “Massimo D'Antona”.IT”, n. 426/2020, pp. 19-20.

<sup>29</sup> ROMEI R., *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in “Labor”, n. 4, 2020, p. 431.

<sup>30</sup> In primo luogo, rientrano nella nozione di fragilità i «pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria» e i pazienti affetti da «tre o più delle condizioni patologiche» tassativamente elencati nello stesso decreto; in secondo luogo, sono annoverati i soggetti «esenti dalla vaccinazione per motivi sanitari» che abbiano un'età superiore a 60 anni o presentino condizioni di elevata fragilità ai fini della vaccinazione. Un'elencazione, questa, che si sovrappone a quella contenuta nel precedente art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020 che invece si riferiva ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità, con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992) e ai dipendenti in «condizione di rischio derivante da immunodepressione» ovvero «da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita».

formante concetto olistico di “vulnerabilità”, per effetto del quale rileva il deficit di protezione generato dal diritto del lavoro, dal sistema previdenziale e dalla contrattazione collettiva<sup>31</sup>. La lente da usare, se si vuole, è quella del diritto antidiscriminatorio che “corregge” la parità di trattamento con il principio di differenziazione in grado di «eliminare gli eventuali influssi negativi che derivano dalla categoria naturale o sociale di appartenenza»<sup>32</sup>. In questa prospettiva, rileva la valutazione sull’effettivo svantaggio sociale al di là delle categorie legali, dal momento che la malattia è una condizione tanto naturale, riferita allo stato di salute accertato in sede medica, quanto sociale, in relazione al rischio di emarginazione che ne deriva<sup>33</sup>. Si affaccia, in altri termini, l’esigenza di sofisticare una concezione di fragilità «poliedrica»<sup>34</sup> che intercetti la limitazione lavorativa causata dalla relazione tra lo stato di salute e la condizione di vulnerabilità sociale, calamitando nella sua orbita le persone con disabilità e il più ampio novero di coloro che sono affetti da malattie croniche. Si tratta di quei soggetti incuneati nella “zona grigia” tra disabilità e malattia e «a confine tra le vulnerabilità di natura sanitaria ed il rischio di esclusione sociale»<sup>35</sup>. Tali soggetti soffrono di patologie tendenzialmente irreversibili, con un lento decorso temporale e oscillazioni tra fasi di miglioramento e peggioramento difficilmente prevedibili<sup>36</sup>: un fenomeno che ancora attende una «adeguata sistemazione regolativa»<sup>37</sup> nel nostro ordinamento lavoristico.

Sul piano delle politiche, tale concezione si presta ad affrontare le conseguenze del progressivo invecchiamento della popolazione in età lavorativa, sempre più esposta all’insorgenza di patologie croniche e, dunque, a lunghi periodi di malattia e assenza, anche fortemente discontinui<sup>38</sup>: un fenomeno sociale che impatta direttamente sui cambiamenti strutturali e “polarizzanti” del mercato del

<sup>31</sup> L. RATTI (edited by), *In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective*, in “Bulletin of Comparative Labour Relations”, 2022.

<sup>32</sup> M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. BARBERA, A. GUARISO, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*, Torino, Giappichelli, 2019, p. 50.

<sup>33</sup> Sul concetto di svantaggio, D. GAROFALO, *Il sostegno all’occupazione dei soggetti svantaggiati*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, n. 1, 2009, pp. 39-64.

<sup>34</sup> C. MAZZANTI, *Le fragilità tra poliedricità e multifattorialità*, in V. FILI (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell’invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, ADAPT University Press, e-Book series n. 95, 2022, p. 17.

<sup>35</sup> A. CARACCILO, *Patologie croniche e lavoratori fragili*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022, p. 130.

<sup>36</sup> S. VARVA, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2018, 1, p. 121.

<sup>37</sup> A. LEVI, *Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2, 2023, p. 290.

<sup>38</sup> Il XX Rapporto sulle politiche della cronicità, riportando i dati ISTAT 2022, sottolinea che le malattie croniche sono sempre più diffuse in Italia. In particolare, 4 italiani su 10 soffrono di almeno una malattia cronica e 2 su 10 di due o più malattie croniche. Tra questi, il 42,4% ha una età compresa tra i 35-64 anni, in piena età lavorativa. Cfr. *XX Rapporto sulle politiche della cronicità. Fermi al piano*, Cittadinanzattiva – Coordinamento Nazionale delle Associazioni dei Malati Cronici, 2022, p. 10 ss.

lavoro<sup>39</sup>. Ed ennesima dimostrazione della sempre più chiara sovrapposizione tra la questione della salute pubblica e la questione della salute sul lavoro<sup>40</sup>. Ne prende atto, da ultimo, la l. n. 33/2023 che, tra i criteri direttivi per la delega al Governo in materia di «invecchiamento attivo, promozione dell'inclusione sociale e prevenzione della fragilità», annovera l'individuazione di percorsi e iniziative «per il mantenimento delle capacità fisiche, intellettive, lavorative e sociali, al fine di preservare l'indipendenza funzionale in età avanzata e mantenere una buona qualità di vita»<sup>41</sup>.

Sul piano della razionalità giuridica, invece, la definizione normativa di una nozione “bio-psico-sociale” di fragilità potrebbe costituire un indispensabile *prins* giuridico-concettuale per iniziare a sistematizzare gli sporadici frammenti legislativi che hanno introdotto ulteriori (e disorganiche) tutele lavoristiche a favore delle persone con disabilità, dei malati cronici e dei *caregivers*. È il caso, ad esempio, del diritto di trasformazione del contratto di lavoro da pieno a parziale in capo ai malati oncologici e ai soggetti affetti da «gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti»<sup>42</sup>, il cui campo applicativo è assai ridimensionato dal criterio della *ingravescenza* della malattia<sup>43</sup>. Così come si pensi al diritto di priorità al lavoro agile accordato, più recentemente, ai «lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata» e ai *caregivers* familiari, ma non ai malati cronici<sup>44</sup>. Ci si trova dunque di fronte a disposizioni normative che hanno introdotto «ulteriori elementi di incoerenza sistemica»<sup>45</sup> che, oltre a non collimare con la mappatura da ultimo operata dal d.i. 4 febbraio 2022, generano una evidente disomogeneità tra le patologie rilevanti ai disparati fini protettivi.

### 2.1. Legge delega in materia di disabilità e prima decretazione attuativa: una svolta?

L'impellenza di un intervento regolatorio di sistema, non solo sul piano definitorio ma anche su quello accertativo, ha trovato spazio nella legge delega in materia di disabilità (l. n. 227/2021), dove finalmente è prospettata l'introiezione domestica del modello “bio-psico-sociale”. Il primo ambito della delega concerne infatti la «definizione della condizione di disabilità nonché [la] revisione, [il]

---

<sup>39</sup> M. CINELLI, *Dinamiche demografiche e prospettive del “Welfare” in Italia: le problematiche*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2019, 3, pp. 295-311; V. FILÌ, *Longevità vs sostenibilità. Prove di resistenza*, in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità?*, cit., p. IX ss.

<sup>40</sup> S. AUTIERI, F. SILVAGGI, *La relazione tra sanità pubblica e salute sul lavoro: un'analisi attraverso le malattie cardiovascolari*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 4, 2014, pp. 1188-1193.

<sup>41</sup> Art. 3, comma 2, lett. a), della l. 23 marzo 2023, n. 33 “Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane”. A livello europeo, si veda il Parere del CESE per lo sviluppo di una «Strategia europea per le persone anziane» (2023/C 349/06).

<sup>42</sup> Art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>43</sup> Sulle perplessità suscitate dal riferimento all'ingravescenza, S. VARVA, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, cit., p. 131 ss.

<sup>44</sup> Art. 18, comma 3-bis, della l. n. 81/2017, novellato dall'art. 4 del d.lgs. n. 105/2022.

<sup>45</sup> E. DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2023, 2, p. 342.



riordino e [la] semplificazione della normativa di settore»<sup>46</sup>; intervento preordinato alla revisione dei meccanismi di accertamento di tale condizione<sup>47</sup> e alla valutazione «multidimensionale» della disabilità per la realizzazione dei progetti di vita<sup>48</sup>. Tuttavia la delega, seppur richiami espressamente la Convenzione ONU del 2006<sup>49</sup>, non si è allontanata del tutto dal modello biomedico: il meccanismo duale di accertamento è comunque basato sulla preliminare procedura valutativa medico-legale, mentre solo dietro richiesta individuale è possibile avviare la «successiva valutazione multidimensionale fondata sull'approccio bio-psico-sociale»<sup>50</sup>. Di nuovo, si incorre nel rischio che l'accertamento della condizione di disabilità – porta di accesso alle tutele – continui ad esaurirsi nella mera valutazione medica, il cui esito negativo preclude l'attivazione della seconda fase “multidimensionale” maggiormente idonea ad intercettare le più complesse situazioni di vulnerabilità meritevoli di tutela<sup>51</sup>.

Tale impostazione è stata recepita nella prima decretazione attuativa, approvata dal Consiglio dei Ministri in esame preliminare nel novembre 2023, contenente un'articolazione del primo momento accertativo apparentemente più inclusiva. In particolare, oltre ad introdurre una nozione “bio-psico-sociale” di «condizione di disabilità», la bozza di decreto circolante prevede un procedimento di valutazione di base, affidato all'Inps, che impernia la valutazione medico-legale sugli strumenti classificatori, descrittivi e operativi elaborato dall'OMS: l'ICD (classificazione internazionale delle malattie), l'ICF (classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute) e, come supporto integrativo, il WHODAS 2.0. Si tratta di classificazioni internazionali e, l'ultimo, di uno strumento operativo di valutazione della disabilità che fondano l'accertamento della condizione di salute sulla valutazione della interazione tra individuo e contesto, in termini di capacità dell'individuo di partecipare ai diversi contesti di vita sociale (casa, lavoro, scuola, ecc.). Tant'è che il riconoscimento della condizione di disabilità deve tenere conto della «ricaduta delle compromissioni funzionali e strutturali in termini di capacità» anche nei «domini relativi al lavoro»<sup>52</sup>.

Non è chiaro, comunque, come l'impiego di tali strumenti, concettualmente orientati ad una valutazione multidimensionale, possa collimare con l'utilizzo delle tabelle medico-legali comunque previste per l'accertamento dell'invalideria civile<sup>53</sup>. Inoltre, il procedimento valutativo di base è comunque condizionato a una preliminare e incontrovertibile valutazione medica, dal momento che prerequisito fondamentale per il suo avvio rimane la presentazione di un «certificato medico

<sup>46</sup> Art. 1, comma 5, lett. a).

<sup>47</sup> Art. 1, comma 5, lett. b).

<sup>48</sup> Art. 1, comma 5, lett. c).

<sup>49</sup> Art. 2, comma 2, lett. a).

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> Sul «rischio che la valutazione della disabilità degradi a una mera verifica medica delle condizioni di salute della persona», M. DE FALCO, *Ragionando attorno alla legge delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2022, 5, pp. 1744 ss.

<sup>52</sup> Art. 10, comma 1, lett. e).

<sup>53</sup> Art. 5, comma 3, lett. d).

introduttivo»<sup>54</sup>.

Come previsto, soltanto all'esito della valutazione di base è possibile avviare, su richiesta individuale, la valutazione multidimensionale per l'elaborazione di un progetto di vita. Tale progetto dovrà individuare l'insieme di interventi, risorse e prestazioni, tra cui gli accomodamenti ragionevoli, volti ad eliminare le barriere per la piena partecipazione dei soggetti con disabilità nei diversi contesti di vita<sup>55</sup>. Ora, seppur sia evidente che gli accomodamenti includano le soluzioni inclusive sul lavoro, non è chiaro se, e in che misura, gli eventuali datori di lavoro saranno coinvolti nella fase di progettazione e di implementazione del progetto di vita<sup>56</sup>. Né pare chiarito l'eventuale ruolo ricoperto dalle rappresentanze dei lavoratori quando il progetto di vita individua interventi afferenti al lavoro, anche in termini di accomodamenti ragionevoli. Sul punto, uno spiraglio partecipativo potrebbe rinvenirsi al momento progettuale, dato che l'unità di valutazione multidimensionale può annoverare anche «un rappresentante di associazione, fondazione, agenzia o altro ente con specifica competenza nella costruzione di progetti di vita anche del terzo settore»<sup>57</sup>.

Rispetto al nostro tema di analisi, l'individuazione del lavoro agile come accomodamento ragionevole sul lavoro, all'interno dei progetti di vita, potrebbe permettere l'accesso al budget destinato a ciascun progetto, costituito da una serie di concorrenti risorse pubbliche e, se disponibili, private<sup>58</sup>. In questo modo, il nuovo meccanismo di supporto alla disabilità consentirebbe di ampliare il novero dei sostegni pubblici per l'implementazione dell'accomodamento agile, riducendo ulteriormente la possibilità, per il datore di lavoro, di dimostrare che tale misura rappresenti «un onere sproporzionato o eccessivo»<sup>59</sup>, per riprendere le parole della bozza di decreto. Non resta che attendere il perfezionamento dell'*iter* di approvazione e la successiva sperimentazione del nuovo meccanismo bifasico, prevista per il 2025.

---

<sup>54</sup> Art. 8. Probabilmente conscio di tale criticità, il Legislatore ha stabilito che l'Inps debba verificare «il possesso dell'avvenuta formazione in educazione continua in medicina in materia di classificazioni internazionali» dell'OMS da parte del soggetto che redige il certificato medico introduttivo (art. 8, comma 2).

<sup>55</sup> Art. 18, comma 4; art. 26, comma 3.

<sup>56</sup> Al riguardo, ad una prima lettura, non rileva che l'unità di valutazione multidimensionale, deputata ad elaborare il progetto di vita, può includere «referenti dei servizi pubblici e privati presso i quali la persona con disabilità fruisce di servizi o prestazioni» (Art. 24, comma 3, lett. *d*). Tuttavia, pare che la norma si riferisca ad enti privati che erogano prestazioni a beneficio della persona disabile, che si attegga a soggetto passivo di mero fruitore. Sul piano attuativo, invece, il progetto di vita deve individuare anche gli operatori e, con un'espressione molto generica, «le altre figure coinvolte nella fornitura dei sostegni indicati con l'indicazione dei compiti e delle responsabilità» (Art. 26, comma 3, lett. *e*).

<sup>57</sup> Art. 24, comma 3, lett. *e*).

<sup>58</sup> Art. 28.

<sup>59</sup> La definizione di «accomodamento ragionevole» è infatti «modifiche e adattamenti necessari e appropriati che non impongano alla pubblica amministrazione, al concessionario di pubblici servizi, al soggetto privato 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, dei diritti civili e sociali» (art. 2, comma 1, lett. *b*)).

### 3. *Accomodamenti ragionevoli e obbligazione prevenzionistica*

Da sempre il tema della disabilità si pone «al crocevia»<sup>60</sup> di molteplici discipline settoriali. In materia di accomodamenti ragionevoli, in particolare, è evidente lo stretto legame tra diritto antidiscriminatorio e tutela prevenzionistica. Si ritrova, anche in questo ambito, la capacità della disciplina antidiscriminatoria di sortire un effetto di *cross-fertilization* che ha consentito di dilatare la nozione di disabilità e di esportarla al di fuori del suo ambito di operatività<sup>61</sup>; ma anche di fungere da adeguato strumento di tutela giudiziale, affiancando l'obbligazione prevenzionistica anch'essa notoriamente efficace sul piano rimediale<sup>62</sup>. Fermo restando i diversi meccanismi processuali e le differenti voci di danno risarcibili sottesi alle due discipline<sup>63</sup>, preme evidenziare che nel diritto positivo gli accomodamenti ragionevoli, «baricentro»<sup>64</sup> della tutela antidiscriminatoria, si collocano parimenti all'interno dell'obbligazione prevenzionistica *ex art. 2087 c.c.*<sup>65</sup>: in questa chiave interpretativa, l'obbligo di prevenzione e l'obbligo di accomodamenti ragionevoli, letti in combinato disposto, pongono in capo ai datori di lavoro un'obbligazione generale articolata nell'obbligo negativo di non adottare tutte quelle condotte discriminatorie che ledono altresì la salute fisica e la personalità morale dei lavoratori e, in senso positivo, di mettere in campo le misure necessarie a garantire la salute e sicurezza e la parità di trattamento dei lavoratori (con disabilità). In questo senso, la disciplina antidiscriminatoria sugli accomodamenti ragionevoli – non a caso anch'essa a carico di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati<sup>66</sup> – si attaglia a specificare, a riempire di contenuto, l'obbligo di prevenzione *ex art. 2087 c.c.*, attecchendosi a sua regola modale di attuazione. L'imposizione di tale obbligo prevenzionistico, d'altronde, deriva dallo stesso art. 28 del Testo Unico Sicurezza (d.lgs. n. 81/2008), in forza del quale la valutazione dei rischi deve riguardare anche «gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari», tra cui le persone con disabilità. Questa precisazione non esclude oggi

<sup>60</sup> F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2019, 4, p. 729.

<sup>61</sup> Diversamente, le definizioni di disabilità operanti nella disciplina previdenziale sono molto più stringenti. Cfr. S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 1, 2017, p. 84.

<sup>62</sup> Sull'applicazione dell'art. 2087 c.c. in chiave rimediale, piuttosto che preventiva, P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. SCHLESINGER, F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il codice civile*. Commentario, Milano, Giuffrè, 2008, p. 3 ss.; M. GIOVANNONE, *La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2021, 3, p. 599.

<sup>63</sup> Sugli strumenti rimediali delle due discipline, M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, n. 2, 2023, I, p. 11 ss.

<sup>64</sup> M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, cit., p. 81.

<sup>65</sup> M. DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, cit., p. 435.

<sup>66</sup> L'accostamento all'art. 2087 c.c. in tal senso è accennata da M. CINELLI, *Insufficiente per la Corte di Giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili: una condanna realmente meritata?*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2013, II, p. 937 ss., a commento di Corte giust., causa C-312/11, 4 luglio 2013.

i soggetti portatori di particolari fragilità, una parola che «non si potrà più ignorare, nel senso che i fattori che concorrono a determinarla dovranno essere considerati in una più ampia prospettiva sistemica di prevenzione dei maggiori rischi che tali fattori comportano»<sup>67</sup>.

Si può allora affermare che questa collocazione disciplinare chiama in causa la responsabilità datoriale di natura organizzativa che discende dall'obbligazione prevenzionistica e che dilata il perimetro dei comportamenti esigibili dal datore di lavoro per l'inclusione lavorativa dei soggetti disabili e fragili<sup>68</sup>. In sede di valutazione dei rischi, dunque, il datore di lavoro deve tenere conto delle situazioni soggettive (preesistenti o sopravvenute) in caso di disabilità o malattia cronica<sup>69</sup>, valutando l'opportunità di adottare tutte quelle misure strumentali e organizzative, come l'impiego del lavoro agile, atte a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori. Si impone in questo senso «una valutazione attiva delle condizioni di salute nel tempo» nella costante ricerca di equilibri tra le mutevoli situazioni soggettive dei lavoratori e le altrettanto mutevoli esigenze produttive e organizzative dell'impresa: una valutazione che trova il suo limite giuridico proprio nella protezione della salute dei prestatori in funzione sia preventiva che correttiva<sup>70</sup>.

Calando queste considerazioni nel nostro contesto di analisi, la giurisprudenza cautelare sul diritto emergenziale al lavoro agile dei fragili ha incalzato alcune riflessioni su tale strumento declinato in senso prevenzionistico e annodato con i principi del diritto antidiscriminatorio. In questa ottica, il lavoro agile può corroborare la fondatezza del suo impiego come accomodamento ragionevole, in via interpretativa, dall'art. 2087 c.c. Tuttavia, ci si domanda se sia possibile ipotizzare, come pure è stato proposto<sup>71</sup>, che la dimensione prevenzionistica dell'accomodamento agile possa qualificare la pretesa al lavoro *smart* dei fragili, in caso di compatibilità con la prestazione svolta. È proprio la valutazione di tale compatibilità a rappresentare un fattore determinante, come emerge dalla giurisprudenza. Al riguardo, nondimeno, affiora un orientamento interpretativo ondivago che all'inizio ha ampliato, e da ultimo ha ristretto, l'operatività di tale diritto. In effetti, se in passato tale compatibilità era stata riferita dalla giurisprudenza alle sole caratteristiche della prestazione lavorativa, senza

---

<sup>67</sup> P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica*, cit., p. 717.

<sup>68</sup> Sulla dimensione organizzativa dell'obbligo di prevenzione, C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour&LawIssues", 2023, 9, 1, p. 35; P. PASCUCCI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in "Prisma", 2016, 1, pp. 21-31.

<sup>69</sup> A. LEVI, *Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche*, cit., pp. 288 ss.

<sup>70</sup> In questi termini, M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2023, 2, p. 267 ss.

<sup>71</sup> Così M. BROLLO, *Fragilità del lavoro nell'era pandemica*, in M. BASSANELLI (a cura di), *Abitare oltre la casa. Metamorfosi del domestico*, Roma, DeriveApprodi, 2022, p. 103 ss. Per una rassegna sulla giurisprudenza cautelare riguardo il diritto emergenziale al lavoro agile per i fragili, R. GALARDI, *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in "Osservatorio Costituzionale", 2021, 2, pp. 110-129; S. D'ASCOLA, *Il lavoro a distanza nell'emergenza: osservazioni a margine dei provvedimenti giudiziari*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Diritto del lavoro ed emergenza pandemica*, Pisa, Pacini giuridica, 2021, p. 97; F. MALZANI, *Benessere e sicurezza dei lavoratori: oltre la disabilità*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 2020, 4, p. 980 ss.

tenere conto delle esigenze produttive e organizzative aziendali<sup>72</sup>, più recentemente i giudici hanno stabilito che questo diritto in capo ai fragili deve essere comunque temperato con le «concrete e congrue» esigenze organizzative dell'impresa, nel rispetto dell'articolo 41 della Costituzione<sup>73</sup>. Il lavoro agile non può quindi essere oggetto di una pretesa assoluta da parte del prestatore fragile, in capo al quale è sancito un diritto comunque condizionato al delicato bilanciamento, caso per caso, tra l'insindacabilità delle scelte imprenditoriali e la tutela dei lavoratori. Spetterebbe forse al Legislatore, o alla regolazione collettiva, il compito di individuare gli elementi atti ad accertare la compatibilità con la prestazione lavorativa. Sarebbe così chiarita, a monte, la portata della tutela nel rispetto della certezza del diritto, a beneficio di entrambe le parti contrattuali.

### 3.1. Attori della prevenzione e nuove professionalità: prove di collaborazione

Scendendo sul piano operativo, la dimensione prevenzionistica degli accomodamenti ragionevoli evoca la necessità di rafforzare la sinergia tra gli attori della prevenzione in azienda e le nuove figure professionali sul fronte organizzativo: il *disability manager*, il *diversity manager*, il *mobility manager*, ecc.<sup>74</sup>. Esigenza che va colta anche nella progettazione “sartoriale” del lavoro agile per i lavoratori disabili o affetti da patologie croniche, ad esempio all'interno dei progetti personalizzati di inclusione lavorativa predisposti dal *disability manager* (o Responsabile dell'inserimento lavorativo)<sup>75</sup>. Pare infatti evidente che tali progetti non possono prescindere dagli accomodamenti ragionevoli, a loro volta annoverati tra le misure prevenzionistiche predisposte dal datore di lavoro. Sono le stesse “Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità”, finalmente adottate nel 2022, a ricordare la centralità assunta dal *disability manager* nella realizzazione di tali accomodamenti<sup>76</sup>. In questa prospettiva, i progetti personalizzati rappresentano la giustapposizione tra procedimentalizzazione e personalizzazione delle misure prevenzionistiche, particolarmente necessaria per predisporre gli accomodamenti ragionevoli e il lavoro agile, ancor di più per progettare il lavoro agile come accomodamento ragionevole<sup>77</sup>.

L'auspicata diffusione di questa figura, è evidente, non può confondere le diverse posizioni giuridiche che discendono dalle discipline settoriali. Piuttosto,

<sup>72</sup> Trib. Roma, 5 ottobre 2020 (ord.), Trib. Roma, 28 ottobre 2020 (ord.), in “giustiziavivile.com”, 2021, 2, con nota di C. LAZZARI; Trib. Roma, 21 gennaio 2021, n. 5961, in “Labor”, n. 4, 2021, pp. 484-492, con nota di M.L. VALLAURI.

<sup>73</sup> T. Trieste, 21 dicembre 2023, ord. n. 525/2023.

<sup>74</sup> A. CARACCILO, *Patologie croniche e lavoratori fragili*, cit., p. 144. Sul *disability manager* anche F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management*, cit., pp. 717-740.

<sup>75</sup> Art. 14, comma 4, lett. b), della l. n. 68/1999, sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 151/2015.

<sup>76</sup> Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, p. 69.

<sup>77</sup> Sulla necessità di procedimentalizzazione negli accomodamenti ragionevoli, P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica*, cit., p. 718.

pare opportuno che tale soggetto collabori con il datore di lavoro e la sua “tecnostuttura” prevenzionistica, il RSPP e il medico competente tra tutti, sui quali ricadono precisi obblighi e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ma anche con i RLS, portavoce delle istanze individuali e collettive dei prestatori e titolari di precisi diritti e compiti nel sistema prevenzionistico aziendale, se non anche di (dubbia) responsabilità<sup>78</sup>. Ad ogni modo, si tratta di figure prevenzionistiche che ben si distinguono dal ruolo poliedrico e “liquido” del *disability* o *diversity manager*, inteso come mero “facilitatore” per la predisposizione di soluzioni finalizzate a soddisfare, parimenti, esigenze datoriali e bisogni soggettivi dei lavoratori<sup>79</sup>.

L’impiego della modalità agile non può comunque essere considerato una panacea. Anzi, sul versante prevenzionistico, non rileva solamente il lavoro agile come accomodamento ragionevole, ma anche la questione degli accomodamenti ragionevoli e delle misure di sicurezza *nel* lavoro agile. E difatti la valutazione dei rischi circa la progettazione e l’attuazione di tale istituto, lungi dall’esaurirsi nella consegna dell’informativa scritta<sup>80</sup>, deve tenere conto dell’impatto del lavoro agile sulla salute psicofisica dei lavoratori con disabilità, declinando gli standard e le misure di sicurezza della prestazione svolta anche al di fuori del perimetro aziendale. Questo in relazione ai rischi fisici correlati ai luoghi di lavoro interni ed esterni, ricomprese le barriere materiali allo svolgimento della prestazione da parte del lavoratore con disabilità. Ma non solo, giacché la dimensione organizzativa dell’obbligazione prevenzionistica trascende la c.d. prevenzione tecnica deputata al contrasto dei meri rischi “tradizionali”<sup>81</sup>. Sarà dunque compito del datore di lavoro valutare altresì i più latenti rischi psicosociali che possono derivare, soprattutto, dall’isolamento dei lavoratori disabili relegati nel contesto domestico, con un pericoloso effetto di segregazione lavorativa<sup>82</sup>. Di fronte a tutti questi rischi, se non valutati e gestiti, l’accomodamento agile diventerebbe al contrario “non ragionevole” perché idoneo a cagionare al lavoratore un danno alla sua integrità psicofisica<sup>83</sup>. Ed è in questo complesso processo valutativo che la visione

---

<sup>78</sup> Il riferimento dovuto è alla criticata sentenza di Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 2023, n. 38914. Si vedano i numerosi commenti alla sentenza raccontati nella sezione “Note e dibattiti” di “Diritto della sicurezza sul lavoro”, n. 2, 2023.

<sup>79</sup> Riproponendo le riflessioni di D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 1219 che descrive i Responsabili dell’inserimento lavorativo come «“facilitatori” in grado di aiutare datore e dipendenti disabili a ricercare un punto di incontro nella gestione del rapporto».

<sup>80</sup> Tra molti, M.L. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2017, 4, pp. 1041-1057; N. DE ANGELIS, *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2023, 2, pp. 243-257; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, cit., pp. 41-42.

<sup>81</sup> *Ex multis*, C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, cit., *passim*; M.L. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., pp. 1041-1057; N. DE ANGELIS, *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, cit., p. 248.

<sup>82</sup> F. MALZANI, *Benessere e sicurezza dei lavoratori: oltre la disabilità*, cit., p. 977.

<sup>83</sup> D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, cit., p. 1230 che ricorda la dimensione prevenzionistica degli accomodamenti ragionevoli.

necessariamente olistica e multidimensionale richiesta al *disability manager* può orientare le scelte datoriali, anche e soprattutto quelle di rilievo prevenzionistico, verso la corretta progettazione degli strumenti e delle modalità lavorative agili. Basti pensare, solo per fare un esempio, alla capacità di tale figura di mappare le esigenze individuali di cura in base alle quali determinare i giorni di presenza in azienda e i giorni “in *smart*”, ove prevedibile.

#### 4. La regolazione collettiva degli accomodamenti “agili”: criticità e prospettive

La contrattazione collettiva rappresenta già un prezioso terreno di regolazione sulle soluzioni organizzative finalizzate all’inclusione lavorativa e alla conservazione dell’occupazione di lavoratori disabili e malati cronici. Si pensi, ad esempio, alle diverse declinazioni dell’aspettativa, dei congedi, della trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, dell’estensione del periodo di comporto: tutti istituti ampiamente impiegati, seppur con grande difformità settoriale, per tutelare le esigenze di vita e di cura di tali lavoratori, che agiscono comunque sul rapporto di lavoro in termini sospensivi ai fini conservativi<sup>84</sup>.

Ma oltre questi istituti, è possibile prospettare un ruolo maggiormente attivo dell’autonomia negoziale nella regolazione di modalità lavorative strutturali più inclusive, in una logica preventiva e non meramente conservativa. Rispetto al lavoro agile, le piste di regolazione collettiva sono molteplici: la definizione delle priorità di accesso, la sua progettazione come accomodamento ragionevole, l’individuazione degli accomodamenti ragionevoli per gli *smart workers* disabili, ecc.<sup>85</sup>. Si tratterebbe, per la contrattazione collettiva, di dare seguito a quanto previsto nel “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” del 7 dicembre 2021, in cui le parti sociali sono state investite del compito di facilitare l’accesso a tale istituto «per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche [...] come misura di accomodamento ragionevole» (articolo 10). Al netto, evidentemente, delle necessarie personalizzazioni escogitate attraverso l’accordo individuale tra le parti, che più agevolmente può scansare quelle logiche standardizzate da ostacolo alle soluzioni “accomodanti” adeguate alla condizione soggettiva del lavoratore e alle esigenze dell’impresa<sup>86</sup>. Si potrebbe valorizzare, in questi termini, il ruolo della partecipazione nella progettazione e nella predisposizione di questo strumento: la

<sup>84</sup> S. CANEVE, *Per una analisi di tali disposizioni contrattuali, Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro: le soluzioni presenti nella contrattazione collettiva*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2023, 2, pp. 515-522.

<sup>85</sup> Non mancano buone prassi contrattuali, soprattutto a livello aziendale. Ad esempio, l’accordo CCB credito cooperativo italiano s.p.a. e il contratto di Poste Italiane s.p.a. prevedono la priorità di accesso al lavoro agile per le persone con disabilità ex l. n. 104/1992. Dilatando il campo dei beneficiari, l’accordo tra Banco BPM, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin del 24 ottobre 2019 prevede priorità di accesso all’istituto per «gravi e comprovati motivi di salute per i quali non sia in atto un’assenza per malattia».

<sup>86</sup> Sulla inefficacia delle «soluzioni standardizzate» nel rapporto tra salute e lavoro, M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare*, cit., p. 259.

contrattazione collettiva (multilivello) sarebbe deputata alla definizione di indirizzi e regole generali in termini di diritti soggettivi e obblighi datoriali, da articolare poi attraverso la pattuizione individuale tra le parti contrattuali. Il tema della partecipazione, che non si esaurisce nelle dinamiche negoziali, chiama inoltre in causa l'intero sistema di relazioni industriali ordito dalla contrattazione collettiva, rispetto al quale, a dir il vero, è difficile valutare la messa a terra delle misure ivi germogliate. Si pensi agli osservatori e ai variegati organismi paritetici, il cui ruolo in materia, laddove previsto, è spesso relegato a generici compiti di valutazione sulle questioni relative alla disabilità (barriere architettoniche, inclusione lavorativa, ecc.) con una scarsa propensione alla progettualità fattiva<sup>87</sup>. Al netto di rare eccezioni che emergono soprattutto dalla contrattazione aziendale<sup>88</sup>. Entro questi spazi di sperimentazione, e in assenza di una disciplina esaustiva in materia di lavoro agile, il metodo partecipativo potrebbe contribuire a perimetrare i comportamenti esigibili dal datore di lavoro e le sue responsabilità rispetto ai diritti azionabili dai lavoratori con disabilità. Ne uscirebbe così rafforzata quella effettività delle tutele spesso carente in materia di accomodamenti ragionevoli, ma anche nel lavoro agile emergenziale. In effetti, durante la pandemia, molte tutele dello *smart worker* sono venute meno, nel senso che gli oneri economici e organizzativi sono spesso ricaduti interamente sui lavoratori. L'intervento collettivo aiuterebbe dunque a scongiurare il rischio di una sorta di perdurante «simulacro di lavoro agile»<sup>89</sup> per i soggetti fragili, non più giustificabile in una situazione non emergenziale.

Anche al di fuori questo strumento, inoltre, la regolazione collettiva potrebbe ampliare il campo dei beneficiari degli istituti protettivi, allo scopo di colmare il vuoto di tutela per i soggetti fragili generato dalle ingessanti classificazioni normative<sup>90</sup>. A dir il vero, la contrattazione collettiva ha finora faticato ad articolare i singoli istituti contrattuali in modo inclusivo, in assenza di una chiara progettualità sulla disabilità ampiamente intesa<sup>91</sup>. Eppure, non stupirebbe una certa apertura dell'autonomia negoziale al concetto di fragilità, se si tiene conto che questa parola appare per la prima volta nel Protocollo anticontagio del 14 marzo 2020, facendo da apripista alle successive disposizioni normative<sup>92</sup>.

Per comprendere l'obsolescenza concettuale delle disposizioni contrattuali basta fare cenno alle controversie giudiziali sul superamento del periodo di comportamento regolato dai contratti collettivi. In effetti, i lavoratori affetti da malattie

---

<sup>87</sup> Si veda l'analisi delle disposizioni contrattuali in M. GIOVANNONE, *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, Nota tematica, OIL, 2022, p. 69 ss.

<sup>88</sup> Di recente, l'accordo sul lavoro agile di Poste Italiane s.p.a., siglato il 14 settembre 2023, ha stabilito che l'Osservatorio Paritetico sul Lavoro Agile approfondirà, tra gli altri temi, le «modalità di applicazione dell'istituto alle ipotesi di accomodamento ragionevole».

<sup>89</sup> P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica*, cit., p. 716.

<sup>90</sup> M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, cit., p. 8.

<sup>91</sup> M. GIOVANNONE, *Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro post-emergenziale: criticità e prospettive*, in "Federalismi.it", 2021, 10, p. 118.

<sup>92</sup> Cfr. Punto 12, Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, 14 marzo 2020.



croniche, evidentemente esposti al maggiore rischio di assenze, sono spesso ricondotti soltanto per via giurisprudenziale nella nozione di disabilità per il godimento delle deroghe al periodo di comporto, di fronte a disposizioni contrattuali che il più delle volte si riferiscono alla disabilità tecnicamente (o troppo genericamente) intesa oppure non operano proprio alcuna distinzione tra lavoratori disabili e non. Insomma, la giurisprudenza maggioritaria da tempo “attiva” la tutela antidiscriminatoria contro il licenziamento per il superamento del periodo di comporto da parte dei soggetti disabili e malati cronici assimilati<sup>93</sup>. E lo fa anche dichiarando apertamente discriminatorie le disposizioni contrattuali che non operano alcuna distinzione di tutela tra disabilità e malattia comune<sup>94</sup>.

A rimarcare la prassi maggioritaria, con la sentenza n. 9095/2023, la Cassazione ha recentemente dichiarato nullo il licenziamento di un lavoratore invalido per il superamento del periodo di comporto in quanto costitutivo di una discriminazione indiretta che non tiene conto del maggiore rischio di assenze involontarie legate alla sua condizione di vulnerabilità. Il percorso valutativo-argomentativo della Corte, soprattutto, tiene conto della mancata adozione di soluzioni ragionevoli che rispondano alla necessità di tutelare il soggetto disabile, nel bilanciamento con la «legittima finalità di politica occupazionale» perseguita dalle norme antidiscriminatorie: l'obbligo di accomodamenti ragionevoli dunque rileva nella valutazione sulla legittimità del licenziamento per il superamento del comporto, rientrando la loro adozione tra i comportamenti esigibili dal datore di lavoro ai sensi della normativa antidiscriminatoria<sup>95</sup>.

Per prevenire il (frequente) ricorso alle azioni rimediale, alcuni contratti collettivi prevedono specifiche misure finalizzate ad evitare il superamento del periodo di comporto: lo scomputo delle assenze per malattia, l'introduzione di

<sup>93</sup> Per una rassegna giurisprudenziale, E. DAGNINO, *Malattie croniche e disciplina antidiscriminatoria: gli orientamenti della magistratura sulla durata del periodo di comporto*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2023, 2, pp. 448-452; ID., *Comporto, disabilità, disclosure: note a margine di una querelle giurisprudenziale*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2023, 1, pp. 241-245; C. CRISTOFOLINI, *Licenziamento per superamento del periodo di comporto e divieto di discriminazione per disabilità*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2022, 12, pp. 1125-1135. Recentemente, si veda Cass. civ., sez. lavoro, 31 marzo 2023, n. 9095 che ha ritenuto discriminatoria una previsione contrattuale sul periodo di comporto in quanto non operava alcuna distinzione tra lavoratori disabili e non. Cfr. S. CANAVESE, *Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro: le soluzioni presenti nella contrattazione collettiva*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2, 2023, p. 515 ss.

<sup>94</sup> Recentemente, App. Napoli, 17 gennaio 2023, n. 168; Trib. Rovereto, 30 novembre 2023, n. 44 che, oltre a dichiarare discriminatoria la disposizione del contratto collettivo Cisl-Anpit per la mancata distinzione tra lavoratori disabili e non nella regolazione del periodo di comporto, ha evidenziato che per l'accertamento di condotte datoriali discriminatorie non rileva il fatto che la disabilità sia riconosciuta ai sensi della l. n. 104/1992 e della l. n. 68/1999 oppure che «non rientri nelle varie nozioni di inidoneità o inabilità dettate da discipline settoriali di diritto interno. Non esiste, infatti, una definizione di disabilità univoca tra i vari settori dell'ordinamento».

<sup>95</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 31 marzo 2023, n. 9095. A commento, A. DONINI, *L'applicazione indistinta del comporto è discriminatoria se la malattia è riconducibile a disabilità*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, II, 2023, p. 254 ss.; M. MOLÈ, *Un binomio che discrimina: la morbilità del lavoratore disabile e l'applicazione del periodo di comporto breve. Parola alla contrattazione collettiva?*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 3, 2023, p. 819 ss. Sull'accomodamento ragionevole come fattore derimente nel processo di valutazione dei comportamenti discriminatori sul lavoro, M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, cit., p. 77 ss.; F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management*, cit., pp. 717-740.

congedi e permessi per i trattamenti sanitari, l'aspettativa non retribuita una volta esaurito il periodo di comporta. A beneficiarne, tuttavia, è una platea di soggetti fortemente disomogenea, a seconda delle patologie individuate discrezionalmente dall'autonomia collettiva<sup>96</sup>. A tale "cassetta" strumentale fanno riferimento numerose sentenze, identificando l'uno o l'altro istituto protettivo come possibile accomodamento ragionevole, il cui impiego impedirebbe il verificarsi di una discriminazione indiretta<sup>97</sup>. Tra questi, rientra allo stesso modo il lavoro agile nella misura in cui, se progettato sulla base delle esigenze e delle vulnerabilità soggettive, potrebbe prevenire lo sfioramento del periodo di comporta, tra l'altro scansando o per lo meno riducendo l'impiego degli strumenti sospensivi del rapporto di lavoro.

Così come potrebbe evitare il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro, annoverato dalla giurisprudenza europea tra le soluzioni ragionevoli ma, di fatto, «punto di fuga»<sup>98</sup> al ribasso rispetto agli altri strumenti conservativi. Certo, non sarà sempre possibile evitare l'utilizzo di tali istituti in caso di totale indisponibilità alla prestazione lavorativa, come in ipotesi di ospedalizzazione. Ma è altrettanto evidente che, in situazioni frequenti, lo svolgimento della prestazione può essere conciliata con le esigenze di cura di disabili e malati cronici attingendo alle modalità lavorative flessibili. Si pensi, ad esempio, alle potenzialità del lavoro agile nei periodi in cui il lavoratore è sottoposto a cure di prossimità (domiciliari, di telemedicina, ecc.), tra l'altro destinatarie di importanti interventi di potenziamento nelle progettualità del PNRR<sup>99</sup>.

##### *5. Dentro e oltre il lavoro agile: la sinergia tra welfare contrattuale e welfare pubblico*

L'ultimo esempio rende più evidente che il lavoro agile come accomodamento ragionevole può rappresentare uno strumento – uno tra molti – utile ad escogitare la messa a sistema tra le misure di salute sul lavoro e le più ampie strategie di salute pubblica, allo scopo di perseguire la tutela universale della salute sancita dall'articolo 32 della Costituzione. Un proposito che in verità si innesta nel più ampio progetto di dare forma a quella concezione olistica di protezione sociale promossa dalle istituzioni europee: la prospettiva, in particolare, è quella di progettare sistemi di welfare multi-pilastro in cui gli attori del mondo privato – tra cui le imprese e le parti sociali – abbiano un ruolo attivo nella predisposizione di soluzioni strumentali ad ampio spettro che promuovano il benessere di vita teso a sollecitare la partecipazione continuativa al mercato del lavoro. Sistemi di

---

<sup>96</sup> Per una ricostruzione delle buone prassi contrattuali e delle criticità emerse, S. CANAVESE, *Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro*, cit., 516 ss.

<sup>97</sup> *Ex multis*, Trib. Rovereto, 30 novembre 2023, n. 44; Trib. Vicenza, 27 aprile 2022, n. 181; Trib. Venezia, 7 dicembre 2021, n. 6273; Trib. Mantova, 22 settembre 2021, n. 126.

<sup>98</sup> M. CINELLI, *Insufficiente per la Corte di Giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili*, cit., p. 938.

<sup>99</sup> PNRR, M6C1: Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale. In attuazione di tale obiettivo, si veda il decreto del Ministero della Salute del 23 maggio 2022, n. 77.

protezione sociale che, sul piano pratico, non siano limitati alle prestazioni di «*here-and-now compensation*» contro i rischi tipici, ma tendano a creare le condizioni di benessere lungo l'intero arco della vita («*a life-course perspectives*»), con particolare attenzione alle categorie di soggetti più vulnerabili<sup>100</sup>. Si tratta di una concezione di protezione sociale che si è fatta strada a fatica nel nostro ordinamento, dove le prestazioni dedicate alla cura e all'inclusione sociale hanno ricevuto un'attenzione marginale nel sistema sicurezza sociale<sup>101</sup>, poco attento a strutturare misure con funzione «*promotive*» e «*trasformative*» che combinano le esigenze di protezione con maggiori autonomia e opportunità di vita e lavoro<sup>102</sup>.

È evidente che, come anticipato, la nascita e il rafforzamento dei «*supplementary (occupational and personal) pillars*»<sup>103</sup> acuisce la necessità di coordinare le politiche pubbliche con l'insieme delle misure di fonte privatistica. Ed è altrettanto evidente che un ruolo preminente, e di maggiore garanzia, è ricoperto dagli strumenti regolati dalla contrattazione collettiva. Il riferimento non è solo alle misure per il *well-being* o *wellness*<sup>104</sup> dei lavoratori che intercettano le esigenze soggettive contingenti, ma soprattutto alle soluzioni negoziali finalizzate a soddisfare le più strutturali esigenze di *welfare* riferite a bisogni sociali; in tal modo concorrendo al perseguimento di più ampie finalità pubblicistiche<sup>105</sup>. Seguendo questa distinzione, è vero che gli strumenti di flessibilità lavorativa possono essere impiegati come misura di *well-being*, ad esempio per conciliare le esigenze di lavoro e vita familiare dei lavoratori con figli piccoli<sup>106</sup>. Tuttavia, tali strumenti possono rappresentare vere e proprie soluzioni strutturali di *welfare* se lo scopo è rimediare ai deficit di tutela generati da fattori di vulnerabilità (o fragilità) soggettivi duraturi, con ampie ricadute sul sistema di *welfare* pubblico. Così, il lavoro agile, se usato per stimolare l'inclusione lavorativa dei soggetti disabili e malati cronici, rappresenterebbe un utile strumento per promuovere, facilitare e preservare la partecipazione lavorativa di tali soggetti e, per questo, il funzionamento ottimale degli strumenti di *welfare* primario. Questo perché la sostenibilità delle misure di *welfare* pubblico è, a sua volta, vincolata al buon funzionamento del mercato del lavoro, garantito dalla partecipazione ampia e continuativa delle persone in età

<sup>100</sup> EUROPEAN COMMISSION, *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, Luxembourg, 2023, pp. 35 ss. e 81.

<sup>101</sup> M. FERRERA, V. FARGION, M. JESSOULA, *Alle radici del welfare all'italiana. Origini e futuro di un modello sociale squilibrato*, Venezia, Marsilio, 2012.

<sup>102</sup> O. BONARDI, *Separate in casa? La distinzione tra previdenza e assistenza oggi*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2021, 4, pp. 693-722.

<sup>103</sup> EUROPEAN COMMISSION, *The future of social protection*, cit., p. 54.

<sup>104</sup> B. CARUSO, «*The bright side of the moon*»: politiche del lavoro personalizzate e promozione del *welfare* occupazionale, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, 2016, pp. 177-207.

<sup>105</sup> Sulla differenza tra *welfare* e *well-being*, le interessanti precisazioni di E. ALES durante il seminario "Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo", organizzato da Università di Bologna "Alma Mater Studiorum", UNIMORE, Università degli studi di Milano, Università degli studi di Bari "Aldo Moro", DiSEGIM, presso il CNEL, 22 novembre 2023.

<sup>106</sup> Si veda, da ultimo, la proroga fino al 31 marzo 2024 del lavoro agile "semplificato" per i lavoratori del settore privato con figli fino a 14 anni di età (art. 18-*bis* del d.l. 18 ottobre 2023 n. 145 conv. l. 15 dicembre 2023 n. 191).

lavorativa. Entro questo orizzonte, gli istituti contrattuali piegati a tale obiettivo possono edificare una sorta di “virtuosismo circolare” tra welfare pubblico e welfare contrattuale.

È evidente che si tratta di una declinazione di lavoro agile diversa rispetto a quella prospettata dalla l. n. 81/2017, perché orientata alla tutela di beni costituzionali (la salute, il lavoro, la sicurezza sociale) piuttosto che alla promozione di innovative modalità di svolgimento della prestazione basate su nuovi parametri organizzativi e di misurazione della performance («per fasi, cicli e obiettivi») che guardano ai lavoratori altamente professionalizzati<sup>107</sup>. Insomma, la scarna disciplina del 2017 poco si attaglia alla strumentalizzazione del lavoro agile come accomodamento ragionevole, incalzando l'intervento della contrattazione collettiva.

### *Abstract*

*Con il presente contributo si intendono sondare le potenzialità del lavoro agile come accomodamento ragionevole, mettendone in evidenza le implicazioni sul piano degli adempimenti e su quello rimediabile. Particolare attenzione è poi riservata al campo dei beneficiari, districando il complesso intreccio tra disabilità e malattia cronica calamitate nella “grezza” nozione di fragilità. Alla luce di questo quadro ricostruttivo, è analizzato il perimetro delle obbligazioni datoriali che discendono dalla lettura combinata della disciplina antidiscriminatoria e di quella prevenzionistica. Infine, è esplorato il ruolo dell'autonomia collettiva per la declinazione del lavoro agile come strumento di inclusione, prevenzione e protezione (sociale) a beneficio dei lavoratori disabili e dintorni.*

*This paper is intended to explore the potential of smart working as a reasonable accommodation, highlighting its implications in terms of fulfilment and remedy. Particular attention is then paid to the field of beneficiaries, unravelling the complex intertwining of disability and chronic illness caught up in the “rising” notion of fragility. In the light of this reconstructive framework, the perimeter of the employer’s obligations arising from the combined reading of anti-discrimination and prevention regulations is analysed. Finally, the role of collective autonomy is explored for the declination of smart working as an instrument of inclusion, prevention and (social) protection for disabled workers and their surroundings.*

### *Parole chiave*

*Lavoro agile; accomodamenti ragionevoli; disabilità; fragilità; prevenzione; contrattazione collettiva*

### *Keywords*

*Smart working; reasonable accommodations; disability; fragility; prevention; collective bargaining*

---

<sup>107</sup> Similmente, R. ROMEI, *Il lavoro agile in Italia*, cit., p. 437 ss.