Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 48 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 81-102

La protección de los trabajadores con discapacidad en la Administración pública italiana mediante el Trabajo Flexible

The Protection of Workers with Disabilities in the Italian Public Administration through Flexible Working

Francesca Natale *Doctoranda con contrato predoctoral*
Università degli Studi della Campania «Luigi Vanvitelli»
https://orcid.org/0009-0006-0491-7600

Sumario

1. **La protección de las personas con discapacidad en el empleo público italiano**
   1.1. Evolución de la tutela laboral de las personas con discapacidad
   1.2. La influencia del Derecho europeo e internacional
   1.3. Trabajo ágil, fragilidad y protección de la salud
2. **Trabajo ágil y pandemia**
3. **Ajustes razonables e inclusión laboral**
   3.1. El modelo biopsicosocial de discapacidad
   3.2. La obligación de adaptación razonable
   3.3. Enfermedades crónicas y evolución jurisprudencial
4. **El trabajo ágil como ajuste razonable**
   4.1. Función inclusiva del trabajo ágil
   4.2. Trabajo ágil y personas cuidadoras
5. **Trabajo ágil y protección de la salud**
6. **Balance y perspectivas: reflexiones jurídicas**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 30/3/2026
Fecha Revisión: 9/6/2026
Fecha Aceptación: 20/6/2026

Cita Sugerida: NATALE, F.: «La protección de los trabajadores con discapacidad en la Administración pública italiana mediante el Trabajo Flexible». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 48 (2026): 81-102.

Resumen

La autora analiza el trabajo flexible, regulado en el ordenamiento jurídico italiano por la Ley italiana n. 81/2017 y que ha experimentado un desarrollo significativo durante la pandemia, poniendo de relieve su progresiva transformación de instrumento de flexibilidad organizativa a medida privilegiada de inclusión laboral, en particular en lo que respecta a las personas con discapacidad. El artículo reconstruye la evolución normativa y jurisprudencial de la figura, poniendo de relieve el paso de una lógica de emergencia a una valorización estructural del trabajo ágil en la administración pública. A pesar de la existencia de un marco normativo articulado y de múltiples niveles, el autor señala cómo la aplicación concreta de los principios antidiscriminatorios sigue chocando con rigideces procedimentales y resistencias organizativas. Partiendo de estas dificultades, el trabajo flexible se examina como una medida de adaptación razonable, coherente con los principios de igualdad sustantiva y de no discriminación, de los que se derivan obligaciones proactivas de adaptación de la organización del trabajo a cargo del empleador público.

Palabras clave

Trabajo a distancia; Trabajo flexible; Ajustes razonables; Derechos de las personas con discapacidad; Administración pública; Empleo inclusivo; Medidas de emergencia COVID-19; Trabajadores vulnerables; Flexibilidad laboral; No discriminación.

Abstract

The author examines smart working, regulated in the Italian legal system by Law No. 81/2017 and significantly expanded during the pandemic. The analysis highlights its gradual shift from a tool of organisational flexibility to a key measure for labour market inclusion, particularly with regard to persons with disabilities. The contribution traces the regulatory and case-law development of smart working, emphasising the transition from an emergency-driven approach to its structural valorisation in public administration. Despite the existence of an articulated and multi-level regulatory framework, the Author observes that the concrete implementation of anti-discrimination principles continues to encounter procedural rigidities and organisational resistance. Against this backdrop, smart working is analysed as a form of reasonable accommodation, consistent with the principles of substantive equality and non-discrimination. These principles give rise to proactive obligations on the part of public employers to adapt work organisation.

Keywords

Smart working; Reasonable accommodations; Disability rights; Public administration; Inclusive employment; COVID-19 emergency measures; Vulnerable workers; Labor law; Workplace flexibility; Non-discrimination.

1. LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO ITALIANO

La protección de las personas en situación de vulnerabilidad constituye desde hace tiempo un ámbito de investigación privilegiado para diversas disciplinas y ha adquirido, en los últimos años, una creciente centralidad tanto en el contencioso interno[1] como en el europeo[2]. La reconstrucción del marco normativo y jurisprudencial resulta útil para poner de relieve las tensiones persistentes entre la amplitud de las garantías reconocidas a nivel formal[3] y las dificultades que aún caracterizan su aplicación efectiva.

Estas dificultades resultan especialmente relevantes en las relaciones laborales, en particular en lo que respecta a la situación de las personas con discapacidad. En esta perspectiva, la Constitución italiana se erige como eje central de toda la normativa laboral aplicable a la materia que nos ocupa, sirviendo de fundamento para una pluralidad de disposiciones de rango primario. Entre ellas revisten especial importancia, entre otros, los artículos 1, 2[4], 3, 4[5], 29, 30, 31, 32, 34, 35 y 38[6] Cost., a los que se suman, con referencia específica al empleo público, los artículos 51, 97 y 98 de la Constitución de la República Italiana[7].

Sin embargo, a pesar de esta atención generalizada, el Derecho laboral sigue encontrando dificultades importantes a la hora de garantizar una protección realmente eficaz a los trabajadores con discapacidad.

---

[1] A título meramente ilustrativo, véase la resolución del Tribunal de Casación n. 24336/2024, que, en materia de movilidad de los trabajadores con discapacidad entre provincias, remite, con carácter prejudicial, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la cuestión de la interpretación del Derecho de la UE en relación con los artículos 2, apartado 2, letras b) e i), y 5, de la Directiva 2000/78/CE; véase también la resolución n. 5048/2024, mediante la cual el Tribunal de Casación ha aclarado que corresponde al juez de fondo —una vez comprobada la idoneidad del trabajador con discapacidad, inscrito en las listas de colocación obligatoria y considerado apto para la inserción laboral— verificar si, en presencia de todos los elementos esenciales de la relación laboral (tales como funciones, remuneración y cualificación), es posible proceder a la constitución de la relación de empleo público mediante la adopción de «ajustes razonables», de conformidad con el principio de no discriminación y la obligación de integración laboral de las personas con discapacidad.

[2] La jurisprudencia al respecto es amplia; véanse, entre otros, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 30 de abril de 2009, recurso 13444/04, *Glor c. Suiza*; el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 3 de octubre de 2013, recurso 552/10, *I.B. c. Grecia*; Tribunal de Justicia, 22 de mayo de 2014, asunto C- 356/12, *Glatzel*; Tribunal de Justicia, 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13; Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 22 de marzo de 2016, recurso 23683/13, *Guberina c. Croacia*.

[3] Emblemática, en este sentido, es la centralidad atribuida a la inclusión social en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR), donde la Misión n. 5 está expresamente dedicada a la «Inclusión y cohesión».

[4] Los principios personalista y solidario consagrados en el artículo 2 de la Constitución italiana implican, por un lado, la necesaria funcionalización de las instituciones públicas al reconocimiento de la primacía de la protección de la persona y de la dignidad humana frente a cualquier otra exigencia jurídicamente relevante; por otro lado, conllevan la imposición de deberes inderogables de solidaridad que, también en el ámbito laboral, resultan imprescindibles para garantizar la plena igualdad de las personas con discapacidad, ya que no basta con el mero reconocimiento formal de los derechos que se les atribuyen. Véase Pensabene Lionti, G.: «Profili di specialità della disciplina dell'accesso al pubblico impiego dei disabili tra principi costituzionali, vincoli internazionali e applicazione pratica», en *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2025, p. 5.

[5] La República no solo está llamada a reconocer a todos el derecho al trabajo, sino también a promover las condiciones que hagan efectivo este derecho, incluso para los ciudadanos con discapacidad. Véase Ricciardi A.: *Disabili e lavoro*, Bari, Cacucci, 2018; Garofalo, D.: «voce Disabili», en *Digesto delle discipline privatistiche, Sezione commerciale, agg. V, Torino, Utet*, 2009, pp. 767 ss.

[6] El artículo 38 recoge el conjunto de todas las protecciones específicas previstas en favor de las personas con discapacidad. Véase Persiani, M.: «Art. 38», en Branca G., Pizzorusso, A., (Ed.), *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1975, pp. 232 ss.

[7] Pensabene Lionti, G., «Profili di specialità della disciplina dell'accesso al pubblico impiego dei disabili tra principi costituzionali, vincoli internazionali e applicazione pratica», cit., p. 2.

1.1. Evolución de la tutela laboral de las personas con discapacidad

En los años sesenta, el problema estaba relacionado con una normativa fragmentada y estratificada. Una primera medida se remonta a la Ley italiana n. 482, de 2 de abril de 1968, que introdujo el régimen de contratación obligatoria de personas con discapacidad[8]. Sin embargo, se dio un paso decisivo con la introducción de la denominada «colocación específica»[9] contemplada en el artículo 2 de la Ley n. 68, de 12 de marzo de 1999 del ordenamiento italiano, y en su correspondiente reglamento de aplicación[10] gracias a los cuales se supera la anterior función asistencial y compensatoria de la colocación obligatoria.

El artículo 2 de la Ley italiana n. 68/1999 define la colocación específica[11] como una «serie de instrumentos técnicos y de apoyo que permiten evaluar adecuadamente a las personas con discapacidad en cuanto a sus capacidades laborales e integrarlas en el puesto adecuado, mediante el análisis de los puestos de trabajo, formas de apoyo, acciones positivas y soluciones a los problemas relacionados con los entornos, las herramientas y las relaciones interpersonales en los lugares cotidianos de trabajo y de relación». Este proceso prevé el análisis de los puestos de trabajo, la puesta en marcha de formas de apoyo, la adopción de medidas positivas y la resolución de los problemas relacionados con los entornos, las herramientas y las relaciones interpersonales presentes en los contextos cotidianos de trabajo.

A pesar de los resultados globalmente modestos obtenidos por la Ley italiana n. 68/1999, la reforma introducida por el Decreto Legislativo italiano n. 151/2015 confirma un sistema basado en el ejercicio de poderes autoritarios por parte de la administración pública, aún justificados por la condición de debilidad objetiva de las personas con discapacidad[12], que no se agota en la fase de acceso, sino que se manifiesta también en la permanencia en el mercado laboral.

Es precisamente en la evolución normativa de la función pública donde la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad ha ido adquiriendo progresivamente un papel central. La Ley de Delegación n. 124, de 7 de agosto de 2015 del ordenamiento italiano, relativa a la reorganización de las administraciones públicas, en particular, con el artículo 17, apartado 1, letra s), expresa la voluntad del legislador de reforzar las políticas inclusivas en la función pública y sienta las bases para la promulgación del Decreto Legislativo italiano n. 75, de 25 de mayo de 2017. Este último introduce modificaciones significativas en el Texto Único sobre la Función Pública (TUPI), entre las que destaca la incorporación del artículo *39-bis*. Dicha norma instituye el Consejo Nacional para la

[8] Ferrara, M.D.: «L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato "personalizzato" e la soluzione ragionevole "a responsabilità condivisa"?», en *Variazione su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2020, pp. 923 ss.

[9] La doctrina sobre este tema es amplia; cabe destacar, *entre otros*, las contribuciones de Tullini, P.: «Il diritto al lavoro dei disabili: dall'assunzione obbligatoria al collocamento mirato», en *Diritti Lavori Mercati, n. 2,* 1999, pp. 332 ss.; Pasqualetto, E.; «La nuova legge sul collocamento dei disabili: prime osservazioni», en *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 22, 1999, pp. 93 ss.; Vallebona, A., «La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie», en *Massimario di Giurisprudenza del lavoro, n. 5,* 1999, p. 476; Cinelli, M., Sandulli, P.: *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000; Albini, P., Crespi, M., Seri, E: *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge numero 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, Padova, CEDAM, 2000, p. 201.

[10] Decreto del Presidente de la República, n. 333, de 10 de octubre de 2000.

[11] Para un análisis más detallado de la inserción en el sector público, véase Ricciardi, A.: *Disabili e lavoro*, Bari, Cacucci Editore, 2018, p. 165 ss.

[12] En la doctrina se afirma que, debido a las características intrínsecas del mercado, resulta difícil imaginar que las necesidades de la economía puedan regularse eficazmente mediante el ejercicio de poderes autoritarios por parte de la administración pública, la cual, como ya se ha puesto de manifiesto en relación con la colocación ordinaria, resulta inadecuada para garantizar niveles de empleo en el mercado laboral. Véase Gragnoli, E.: «Il collocamento obbligatorio e le politiche attive», en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, 2016, pp. 533 ss.

Integración Laboral de las Personas con Discapacidad, con funciones de orientación, coordinación y seguimiento.

1.2. La influencia del Derecho europeo e internacional

Para completar el marco normativo, existe un complejo sistema de fuentes internacionales, plenamente integrado «en el corazón de la Europa social»[13], y, de manera más general, en el ámbito del derecho antidiscriminatorio[14]. La constante atención de la Unión Europea a este tema queda confirmada también por la actual Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, aplicada a través del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad. Dicha estrategia pone de relieve la necesidad de promover el desarrollo de competencias adecuadas a los nuevos puestos de trabajo, así como de favorecer la creación de entornos laborales seguros e inclusivos, partiendo de la premisa de que el empleo constituye el instrumento privilegiado para garantizar la autonomía económica y la inclusión social[15]. También la jurisprudencia, tanto europea como nacional, ha aportado una contribución significativa, reforzando con el tiempo una orientación cada vez más protectora, por ejemplo, en relación con la superación del período de comporto (límite máximo de ausencias por enfermedad)[16], como se verá más adelante.

1.3. Trabajo ágil, fragilidad y protección de la salud

En las páginas siguientes se centrará la atención en cómo se puede reforzar la protección de los trabajadores con discapacidad mediante instrumentos de flexibilidad organizativa. La figura del trabajo ágil se inscribe en el conjunto más amplio de técnicas de reorganización de la prestación laboral, destinadas a superar el paradigma espacio-temporal tradicional del trabajo por cuenta ajena, privilegiando modelos basados en la autonomía funcional, los objetivos y los resultados.

En otras palabras, en el ordenamiento jurídico italiano, el «trabajo ágil» constituye una modalidad flexible de ejecución de la relación laboral, regulada por la Ley italiana n. 81/2017, que permite desarrollar la prestación parcialmente dentro y parcialmente fuera de los locales del empleador, sin una ubicación fija y sin una rígida sujeción a un horario predeterminado, mediante una organización basada en objetivos y resultados. A diferencia del teletrabajo tradicional, el trabajo ágil se caracteriza por una mayor flexibilidad espacial y temporal y por una reducción de las limitaciones vinculadas al tiempo y al lugar de trabajo. Esta modalidad ha sido regulada expresamente por la Ley italiana n. 81/2017, que introdujo el trabajo ágil (o *smart working*) como forma ordinaria de ejecución de la relación laboral, basada en el acuerdo individual entre las partes. Más allá del aspecto normativo, el trabajo ágil cobra relevancia, en el contexto que nos ocupa, como instrumento potencial de adaptación de la relación laboral a las necesidades del trabajador con discapacidad, capaz de influir en las condiciones de desarrollo de la prestación laboral y en la organización del trabajo. En este contexto, se puede contar con algunas intervenciones específicas del legislador en relación con el

[13] Buoso, S.: «L'inclusione sociale dei disabili alla luce del diritto dell'Unione europea», en *Diritti Lavori Mercati*., n. 1, 2019, p. 100.

[14] Delogu, A.: «Adeguare il lavoro all'uomo»: l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti», en *AmbienteDiritto.it*, n. 1, 2024, p. 4.

[15] Véase la Comisión Europea, de 3 de marzo de 2021, Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, en la que, en los puntos 2, 8 y 9, se subraya la importancia de promover la accesibilidad a los servicios y productos, desarrollar las competencias para nuevos puestos de trabajo y favorecer el acceso a empleos de calidad y sostenibles. El documento puede consultarse en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/home/en.

[16] Parte de la jurisprudencia considera que el despido por haber superado el período de baja por enfermedad puede revestir carácter discriminatorio, configurándose como una medida indirectamente basada en la condición de discapacidad del trabajador. En este sentido, entre otras muchas, cabe citar la Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de enero de 2025, n. 2025; y la Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de marzo de 2023, n. 9095.

fomento de las formas de empleo flexible introducidas a través de la normativa de emergencia derivada de la pandemia de COVID-19. Como se verá, el legislador, con el fin de contener la propagación, ha favorecido el desempeño del trabajo en modalidad ágil para los trabajadores afectados por patologías crónicas con escasa compensación clínica y con una connotación particular de gravedad, prorrogando las disposiciones del Decreto-ley italiano n. 18, de 17 de marzo de 2020, artículo 17, apartado 2, mediante el Decreto Ley italiano n. 221, de 24 de diciembre de 2021. Estas patologías se detallan, a su vez, en el artículo 2 del Decreto Ministerial del Ministerio de Sanidad, de 4 de febrero de 2022. Se trata, en este caso, de una legislación de emergencia y de duración limitada, pero que, en cualquier caso, ha puesto de relieve, por un lado, la figura del denominado trabajador «frágil»[17], y, por otro, la función «asistencial» del trabajo flexible.

En efecto, no existe una definición jurídica unívoca de sujeto frágil. En el contexto de emergencia, dicha condición se ha reconstruido más bien en términos funcionales, como la exposición a un riesgo elevado de desarrollar consecuencias particularmente graves en caso de contagio. La determinación del estado de fragilidad se ha remitido, por tanto, a la vigilancia sanitaria excepcional y al papel del médico competente, llamados a verificar la existencia de condiciones individuales susceptibles de un agravamiento significativo en presencia de infección.

Esta interpretación ampliada del concepto de fragilidad ha acabado solapándose, al menos en parte, tanto con la noción de enfermedad crónica y degenerativa como con la de discapacidad, con importantes repercusiones en lo que respecta a las obligaciones organizativas del empleador. En particular, ha ampliado el ámbito de las medidas que se pueden exigir al empleador con el fin de favorecer la inclusión laboral de las personas frágiles.

Con referencia específica al sector público, cabe recordar que la Directiva del Ministro de la Administración Pública de 29 de diciembre de 2023 confirmó, en cualquier caso, la necesidad de garantizar a los trabajadores que acrediten situaciones de salud personales o familiares graves, urgentes e incompatibles con otras obligaciones la posibilidad de desempeñar su actividad laboral de forma flexible, incluso como excepción al criterio de prevalencia del trabajo presencial. Esta indicación es coherente con lo previsto en el artículo 7, apartado 3, del Decreto Legislativo italiano n. 165, de 30 de marzo de 2001, en virtud del cual las administraciones públicas están obligadas a establecer criterios claros de prioridad en el empleo flexible del personal, siempre que sean compatibles con la organización de las oficinas y del trabajo, a favor de los empleados que se encuentren en situaciones de desventaja personal, social o familiar, así como de los empleados que realicen actividades de voluntariado en virtud de la Ley italiana n. 266, de 11 de agosto de 1991.

En este sentido, la noción de «fragilidad»[18] no debe limitarse a una respuesta temporal a la emergencia pandémica, sino que debe entenderse como un factor de riesgo estructural dentro del sistema de prevención de la Administración Pública. De hecho, según el artículo 28 del decreto Legislativo italiano n. 81/2008 (el Texto Único sobre la Seguridad en Italia) la evaluación de riesgos debe identificar obligatoriamente a los «grupos de trabajadores expuestos a riesgos particulares», categoría que incluye plenamente a las personas con discapacidad y a los sujetos frágiles[19]. En el

[17] En la doctrina, véase Brollo, M.: «Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia» in *Argomenti di diritto del Lavoro*, n. 2, 2022, pp. 405 ss.; Pascucci, P.: «L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?», en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, n. 4,* 2023, pp. 691 ss.; Verzulli, V.: «Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole», en *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2024, pp. 1. ss.;.

[18] Sobre la noción de fragilidad se remite a Cassar, S.: «Disabilità e lavoro agile: il quadro normativo e gli sviluppi giurisprudenziali», en *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, 2025, p. 5.

[19] Pascucci, P.: «L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?», en *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, 2023, p. 717.

proceso de evaluación de riesgos, por lo tanto, el empleador debe tener en cuenta las situaciones subjetivas (preexistentes o sobrevenidas)[20]. En esta perspectiva, el ajuste razonable —como el trabajo flexible— deja de ser solo una medida antidiscriminatoria para configurarse como una «regola modale» (regla de modalidad) de cumplimiento de la obligación general de seguridad impuesta al empleador por el artículo 2087 del Código Civil italiano, que exige proteger la integridad física y la personalidad moral del trabajador.

En definitiva, la normativa vigente en materia de protección contra la discriminación por motivos de discapacidad se articula en un sistema heterogéneo de fuentes, pertenecientes a distintos niveles del ordenamiento jurídico. La normativa antidiscriminatoria, además, se ve influida por los procesos de transformación relacionados con el uso de la IA en las diversas situaciones laborales en las que se aplica la normativa de protección establecida en favor de las personas con discapacidad[21]. Este marco ha sido eficazmente delineado por la Sentencia del Tribunal Supremo n. 6497/2021, que lo definió como «un marco complejo, resultado de sucesivas estratificaciones normativas, a menudo carentes de una coordinación sistemática, de origen interno e internacional». Un contexto similar impone una intervención significativa de la función normativizadora de la jurisprudencia de legitimidad, que, sin embargo, resulta particularmente onerosa debido a la coexistencia de fuentes múltiples y de distintos niveles.

2. TRABAJO ÁGIL Y PANDEMIA

La experiencia del trabajo ágil en la función pública ofrece un observatorio privilegiado para captar las transformaciones que se han producido en la función de los instrumentos de organización del trabajo, progresivamente reorientados también en clave protectora. Como es sabido, la aplicación del trabajo ágil en las administraciones públicas italianas ha experimentado una fuerte aceleración a partir de marzo de 2020, en respuesta a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. En ese periodo, el trabajo ágil se adoptó como modalidad ordinaria para garantizar la continuidad de la actividad administrativa, superando las restricciones previstas en los artículos 18-23 de la Ley italiana n. 81/2017[22], como los acuerdos individuales y las obligaciones de información[23].

Conviene recordar que un primer intento de aplicación del trabajo ágil en el sector público italiano ya se había llevado a cabo mediante la Directiva del Presidente del Consejo de Ministros italiano n. 3/2017[24]. Aunque no fue plenamente implementada, dicha directiva anticipaba algunas de las finalidades posteriormente formalizadas en la Ley italiana n. 81/2017, como la flexibilidad, la evaluación por objetivos, la identificación de las necesidades del personal y la conciliación de la vida laboral y personal.

[20] Levi, A.: «Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche», en *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2023, pp. 288 ss.

[21] Sobre este tema, véase Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, Padova, 2025.

[22] Pascucci, P. - Delogu, A.: «Sicurezza sul lavoro nella PA nell'emergenza da Covid-19», en *Sinappsi*, n. 1, 2020, p. 134.

[23] Durante la fase pandémica, la «concesión» del trabajo ágil dejó de ser una cuestión discrecional del empleador, pero muy a menudo la jurisprudencia ha realizado evaluaciones sobre la compatibilidad entre el trabajo ágil y las funciones desempeñadas. En el caso del trabajo en la Administración Pública, es necesario realizar «una evaluación, caso por caso, de los distintos intereses, garantizando un equilibrio entre la continuidad del servicio público y la protección de la salud del trabajador»: Tribunal de Roma, 20 de junio de 2020, n. 1252.

[24] La directiva establece las directrices operativas para la aplicación de los apartados 1 y 2 del artículo 14 de la Ley italiana n. 124, de 7 de agosto de 2015, que otorga al Gobierno la delegación para la reorganización de la Administración Pública.

En relación con la protección de los trabajadores vulnerables, durante la emergencia pandémica, el trabajo ágil se valorizó también como (posible)[25] instrumento de prevención y protección de la salud de los trabajadores[26], en particular para proteger a los trabajadores con discapacidad[27]. Esto se refleja claramente en el Decreto Ley «Cura Italia», n. 18, de 17 de marzo de 2020, convertido, con modificaciones, por la Ley italiana n. 27, de 24 de abril de 2020. En concreto, en el artículo 39 se establece que hasta el 30 de abril de 2020 «los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad […] o que tengan en su núcleo familiar a una persona con discapacidad […] tienen derecho a desempeñar su actividad laboral en modalidad ágil […]».

A pesar de la adopción de numerosas prórrogas[28], el régimen de trabajo ágil de emergencia para los trabajadores públicos concluyó formalmente el 1 de enero de 2024. La falta de prórroga en el Decreto Ley italiano n. 215, de 30 de diciembre de 2023 (el denominado «*milleproroghe*»), aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de diciembre, ha generado un clima de incertidumbre jurídica. Para hacer frente a este vacío, el ministro de Administración Pública italiana, Paolo Zangrillo, intervino el 29 de diciembre con la directiva «salva fragili», destinada a garantizar la continuidad de la protección de los trabajadores más vulnerables.

En este contexto, conviene precisar qué se entiende por «trabajadores vulnerables», a pesar de la ausencia de una definición jurídica unívoca y de carácter general. A tal fin, puede resultar útil la referencia al artículo 26 de la Ley italiana n. 18/2020 que, en una perspectiva de emergencia, identifica como tales: a) «los trabajadores en posesión de un reconocimiento de discapacidad, con connotación de gravedad», en virtud del artículo 3, apartado 3, de la Ley italiana n. 104/1992; b) los empleados «que posean una certificación expedida por los órganos médico-legales competentes» que acredite una «condición de riesgo derivada de la inmunodepresión»; c) o «de secuelas de patologías oncológicas»; d) o del «sometimiento a terapias vitales relacionadas»[29].

La directiva ministerial, al permitir el recurso al trabajo ágil para los empleados públicos con discapacidad (sobre lo que se remite *más adelante*), ha perseguido el objetivo de dar seguridad al derecho al trabajo de las personas vulnerables, garantizando que no quedaran excluidas del mercado laboral ordinario. Se trata, por tanto, de un derecho de tal importancia que permite derogar, con carácter excepcional, el principio general del trabajo presencial en la función pública[30].

El objetivo declarado de la directiva es «sensibilizar a la dirección de las administraciones públicas para que utilicen, con el fin de proteger a las personas más expuestas a situaciones de riesgo

[25] El uso de las nuevas tecnologías ha puesto de manifiesto, de manera especialmente significativa durante la emergencia pandémica de la COVID-19, una serie de riesgos nada desdeñables. Dado que un análisis en profundidad de estas cuestiones críticas excede los objetivos de la presente contribución, se remite, *entre otros*, *ex multis*, Di Carluccio, C.: *Lavoro e salute mentale dentro e fuori l'istituzione*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2022, pp. 281 ss.

[26] Di Carluccio, C.: «Emergenza epidemiologica e lavoro agile», en *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2020, pp. 3 ss.

[27] Brollo, M.: «Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica», en *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Filì, V., (Ed.), Milano, ADAPT University Press, 2020, pp. 167 ss.

[28] A modo de ejemplo, con el Decreto Ley n. 198 de 2022 se aprobó por unanimidad la prórroga hasta el 30 de junio de 2023 de las medidas de protección para los trabajadores vulnerables. Se trata del derecho exigible por todos los empleados públicos y privados, expuestos a un mayor riesgo de contagio debido a determinadas patologías, a desempeñar su trabajo de forma flexible, incluso mediante la asignación a una función diferente incluida en la misma categoría o área de clasificación, tal y como se definen en los convenios colectivos vigentes, sin ninguna reducción salarial.

[29] Para más información, véase a Brollo, M.: «Fragilità e lavoro agile», en *Lavoro Diritti Europa*., n. 1, 2022, pp. 2 ss.

[30] En el contexto de la Administración Pública italiana, la modalidad ordinaria de prestación del trabajo sigue siendo el trabajo presencial, de conformidad con lo previsto en el D.P.C.M. de 23 de septiembre de 2021, que reafirmó dicho principio incluso tras la experiencia de emergencia relacionada con la pandemia de COVID-19.

para la salud, los instrumentos de flexibilidad que la normativa del sector —incluida la negociada— ya permite».

Sin embargo, en lo que respecta a su aplicación, puede resultar negativo que, según lo indicado en la directiva, sea el directivo «quien, en el marco de la organización de cada administración, identifique las medidas organizativas que sean necesarias, mediante disposiciones específicas en el ámbito de los acuerdos individuales».

La posterior prórroga de las medidas a favor de los trabajadores vulnerables, ampliada hasta el 31 de diciembre de 2025, tal y como se indica en la nota del Director General del Consejo Nacional de Investigación (CNR) de Italia, de 14 de abril de 2025[31], aunque garantiza una estabilización temporal de la protección, no parece resolver las cuestiones estructurales relacionadas con el encuadramiento sistemático del trabajo ágil como instrumento de protección de los trabajadores con discapacidad, que siguen planteándose incluso fuera del ámbito de la emergencia.

3. AJUSTES RAZONABLES E INCLUSIÓN LABORAL

La evolución normativa y jurisprudencial de las adaptaciones razonables demuestra que la protección de las personas con discapacidad no puede limitarse a principios formales, sino que requiere instrumentos concretos y adaptaciones organizativas para garantizar una inclusión efectiva. La intervención del Gobierno y del Parlamento sobre el trabajo flexible de emergencia durante la pandemia ha puesto de relieve la importancia de las medidas de protección temporales. Esta experiencia también ha puesto de manifiesto la necesidad de un enfoque estructural destinado a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la adopción sistemática de adaptaciones razonables.

El cambio cultural y normativo impone una reflexión sobre cómo la Administración Pública italiana elimina los obstáculos organizativos y garantiza la igualdad de oportunidades en el trabajo.

3.1. El modelo biopsicosocial de discapacidad

En la lucha contra la discriminación, asume un papel central la obligación —impuesta a los empleadores públicos y privados— de adoptar las denominadas «adaptaciones razonables»[32]. Este principio refleja el enfoque biopsicosocial[33], reconocido por la normativa italiana más reciente (artículo 3 del Decreto Legislativo italiano n. 62, de 3 de mayo de 2024)[34], que considera la discapacidad como un proceso dinámico y evolutivo, influido por la interacción entre el individuo y el entorno. Este paradigma debería guiar no solo las políticas públicas, sino también las prácticas empresariales, imponiendo un replanteamiento sustancial de las estructuras organizativas tradicionales.

[31] Prot. n. 123795 del 14/04/2025, Cfr. https://blog.imm.cnr.it/content/proroga-del-lavoro-agile-straordinario-i-lavoratori-fragili-al-31-dicembre-2025#:~:text=OGGETTO:%20Proroga%20del%20lavoro%20agile,fragili%20al%2031%20dicembre%202025.&text=)%20e%20si%20rappresenta%20quanto%20segue,n. (ùltima consulta el 05/12/2025).

[32] Sobre el concepto de adaptación razonable, véase Garofalo, D.: «La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli», en *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2019, pp. 1211 ss.

[33] Este modelo distingue entre la condición de enfermedad y el estado de discapacidad, entendido como una cuestión social. Sobre este tema, véase Guidetti, C.G.: *Verso una tutela trasversale della persona con disabilità: analisi delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 62 del 2024*, en *Labor*, 27 settembre 2024, pp. 1 ss.

[34] Sobre la transición del modelo biomédico al biopsicosocial, véase Chiaromonte, W.: *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2020, pp. 909 ss.

Por lo tanto, se puede afirmar que garantizar soluciones razonables de adaptación constituye un instrumento fundamental para asegurar la igualdad real de trato entre los trabajadores y para promover la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral[35], así como en la esfera social y política[36].

Como confirmación de ello, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, define los ajustes razonables. Se trata de «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o excesiva, adoptadas, cuando sea necesario en casos concretos, *para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute y el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*».

Esta definición refleja un profundo cambio de paradigma que se ha producido a lo largo del tiempo. Hoy en día, la discapacidad ya no se considera una simple deficiencia individual, sino el resultado de la interacción entre una condición personal y los obstáculos ambientales, sociales y culturales que limitan la plena participación del individuo en la vida colectiva[37].

3.2. La obligación de adaptación razonable

Como consecuencia de esta evolución, se ha reforzado la obligación del empleador —público y privado— de adoptar medidas organizativas destinadas a garantizar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad. Esta obligación, ya prevista en el artículo 3, apartado *3-bis*, del Decreto Legislativo italiano n. 216/2003, ha adquirido por tanto un alcance más incisivo a la luz de la evolución cultural y jurídica en curso. Un momento emblemático de este refuerzo lo constituye la condena del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a Italia por la no transposición de la Directiva 78/2000 (TJUE, sentencia de 4 de julio de 2013, C-312/2011). Este momento marcó una etapa clave en la evolución de la normativa interna. Dicha Directiva, relativa a la igualdad de trato en materia de empleo, impone, de hecho, la adopción de «soluciones razonables para las personas con discapacidad»[38], constituyendo el fundamento normativo de la obligación prevista hoy también por la normativa interna.

En respuesta, el legislador italiano intervino con el Decreto Ley n. 76/2013 (convertido en Ley del ordenamiento italiano n. 99/2013), incorporando en el Decreto Legislativo italiano n. 16/2003 el apartado *3-bis* del artículo 3, que remite expresamente a la definición ofrecida por la Convención de las Naciones Unidas.

Precisamente esta última definición se distingue por su alcance más amplio en comparación con el previsto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE. De hecho, mientras que la Directiva limita la obligación al ámbito profesional, la Convención de las Naciones Unidas extiende dicho concepto también a la dimensión relacional, ambiental y social de la persona con discapacidad, adoptando una perspectiva inclusiva en todos los ámbitos.

[35] El artículo 27 de la Convención delimita el ámbito de actuación para la promoción de la igualdad con los demás trabajadores: desde la orientación hasta la rehabilitación profesional, la inserción laboral, las condiciones de trabajo, las prohibiciones de discriminación y la provisión de «ajustes razonables en los lugares de trabajo» (letra I).

[36] Spinelli, C.: «La nuova disciplina dell'inserimento al lavoro delle persone disabili (d.lgs. n. 151/2015) nel quadro della normativa internazionale e dell'Unione europea», en *Semplificazioni sanzioni ispezioni nel Jobs Act 2,* Ghera, E., Garofalo, D., (Ed.), Bari, Cacucci, 2016, pp. 11-13.

[37] Elmo, M.G.: «Condizione di disabilità e stato di salute del lavoratore alla luce del decreto legislativo n. 62 del 2024», en *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2025, p. 61.

[38] Artículo 5, Directiva comunitaria de 27 de noviembre de 2000, n. 78.

Teniendo en cuenta esta diferencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea[39] ha afirmado la necesidad de interpretar la Directiva de conformidad con los principios y objetivos consagrados en la Convención, reconociendo su valor como parámetro interpretativo relevante[40].

Por otra parte, es sobre todo con la ampliación del concepto de discapacidad como se ha determinado la exigencia de reestructuraciones organizativas en una medida compatible con las necesidades de la persona desfavorecida[41]. De hecho, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006[42] en su artículo 1, apartado 2, define como personas con discapacidad a aquellas que tienen limitaciones que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad con los demás.

Esta definición llevó al Tribunal de Justicia de la UE, en su conocida sentencia de 11 de abril de 2013, en el asunto *HR Danmark*, a redefinir el concepto de discapacidad. La sentencia pone de manifiesto la visión de futuro de la jurisprudencia, que ya desde 2013 se orienta hacia un modelo biopsicosocial, superando el enfoque biomédico basado en las deficiencias físicas y situando en el centro el principio de inclusión y plena integración en la sociedad[43].

De este modo, se refuerza aún más la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas concretas y eficaces, y no solo formales, para eliminar las barreras que obstaculizan la plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social.

Sin embargo, la aplicación efectiva de la obligación de adoptar medidas organizativas razonables se enfrenta a innumerables dificultades que limitan su eficacia real.

En particular, en el sector público, dicha obligación está supeditada a la restricción de no comprometer nuevas o mayores cargas para las finanzas públicas, lo que[44] limita sensiblemente la posibilidad de intervención. Esta disposición normativa corre el riesgo de vaciar de contenido sustancial la obligación, ofreciendo a las administraciones margen para justificar el incumplimiento mediante argumentos de naturaleza económica. Para limitar en parte este riesgo, la Ley italiana de Estabilidad de 2015 (Ley n. 190, de 23 de diciembre de 2014), en su artículo 1, apartado 166, ha atribuido al instituto nacional italiano para los seguros contra accidentes de trabajo (INAIL) competencias específicas para apoyar intervenciones personalizadas en favor de las personas con discapacidad. Entre ellas se incluyen el diseño y la financiación de intervenciones para la conservación del puesto de trabajo o la búsqueda de un nuevo empleo, la organización de itinerarios formativos de recualificación profesional, así como la promoción de proyectos destinados a superar las barreras arquitectónicas y a la adaptación de los puestos de trabajo.

Por lo tanto, las dificultades en la reorganización de los puestos de trabajo en la función pública pueden superarse gracias al apoyo de organismos externos como el INAIL, pero también a través de figuras internas de la administración, como el responsable de la inserción laboral de las personas con discapacidad, cuya función puede resultar crucial en la aplicación práctica de las adaptaciones.

---

[39] Tribunal de Justicia, 18 de enero de 2024, C-631/22, apartado 41, y Tribunal de Justicia, 21 de octubre de 2021, C-824/19, apartado 59.

[40] Delogu, A., *op.cit*., p. 6.

[41] Ricciardi, A.: La ridefinizione del concetto di persona disabile nell'ordinamento sovranazionale, La persona tra tutela, valorizzazione e promozione*,* Pagano, r., (Ed.), en *Quaderni del Dipartimento Ionico*, 2019, pp. 297 ss.

[42] Se incorporó a el ordenamiento jurídico italiano mediante la Ley italiana de ratificación n. 18/2009.

[43] Palladini, S.: «Disabilità e accomodamenti ragionevoli: la garanzia della piena uguaglianza con gli altri lavoratori ricorre in tutte le fasi del rapporto», en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, 2024, p. 120.

[44] Artículo 3, co. 3-*bis,* d.lgs. n. 216/2003.

Para mitigar el riesgo de que el principio de neutralidad financiera vacíe de contenido la protección, es crucial recordar que la desproporción de la carga económica se reduce drásticamente gracias al apoyo público. Además de las competencias del INAIL, existen instrumentos como el «Fondo regional para el empleo de las personas con discapacidad», que puede financiar el uso de tecnologías de trabajo flexible, o el «Fondo para el derecho al trabajo de los discapacitados», destinado a la formación en competencias digitales. La existencia de estos canales de financiación externa debilita cualquier argumento de la administración basado en la falta de recursos para denegar el trabajo ágil.

Sin embargo, para que el diseño de un ajuste sea verdaderamente «sartorial» y eficaz, el *Disability Manager*[45] debe trabajar en estrecha sinergia con la tecnoestructura preventiva de la administración. Es indispensable la colaboración con el responsable del Servicio de Prevención y Protección (RSPP) y el médico competente, quienes tienen obligaciones precisas en materia de salud y seguridad. Solo a través de esta colaboración es posible garantizar que el trabajo ágil no se convierta en una fuente de nuevos riesgos, como el aislamiento psicosocial o la segregación laboral del trabajador en su entorno doméstico.

Sin embargo, la plena aplicación del principio de ajustes razonables sigue siendo difícil en el sector público.

Por un lado, los modelos organizativos suelen ser demasiado rígidos para adaptarse a soluciones personalizadas; por otro, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad —aunque garantizado constitucionalmente— debe equilibrarse con otros intereses públicos, de igual rango constitucional, como el principio de igualdad[46].

Por el contrario, en el sector privado, el equilibrio se establece principalmente en relación con la libertad de iniciativa económica, según el artículo 41, apartado 1, de la Constitución italiana[47], lo que ofrece mayores márgenes de adaptación.

3.3. Enfermedades crónicas y evolución jurisprudencial

Por otra parte, cabe destacar la progresiva adaptación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo[48] a la nueva definición del concepto de discapacidad. Esta evolución ha suscitado un intenso debate sobre la obligación de garantizar las adaptaciones razonables, no solo a las personas con

[45] El artículo *39-ter* del Decreto Legislativo n. 165, de 30 de marzo de 2001, modificado por el artículo 6, apartado 1, letras a) y b), del Decreto Legislativo n. 222, de 13 de diciembre de 2023, introdujo en la Administración Pública la figura del responsable de los procesos de integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, comúnmente denominado «Disability Manager». Esta intervención normativa se inscribe en un proyecto más amplio destinado a reforzar las políticas de inclusión laboral en el sector público, atribuyendo una función estable y estructurada a una persona encargada de promover, coordinar y supervisar las iniciativas destinadas a eliminar los obstáculos —organizativos, ambientales y culturales— que limitan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida laboral. La *razón* de ser de la norma, teniendo en cuenta también el tiempo significativo que la persona pasa en el contexto laboral, reside en la voluntad de crear entornos profesionales inclusivos, capaces de valorizar las diversidades individuales y de garantizar, a través de medidas de adaptación y acciones positivas, la igualdad concreta de oportunidades de inserción, permanencia y desarrollo profesional. Para más información sobre el tema, véase Bruzzone, S.: *Il* Disability Management *come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane, WP Adapt,* 2017, n. 8, pp. 6 ss.

[46] Para más información sobre el tema, véase S. Palladini, *Disabilità e accomodamenti ragionevoli: la garanzia della piena uguaglianza con gli altri lavoratori ricorre in tutte le fasi del rapporto*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni,* n. 1, 2024, p. 112 ss.

[47] Caffio, S., - Ricciardi, A.: *Questioni vecchie e nuove in tema di assunzioni dei disabili nelle pubbliche amministrazioni,* en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni,* n. 1, 2023, p. 43.

[48] Cass. 9 marzo 2021, n. 6497.

discapacidad[49], sino también a quienes padecen enfermedades crónicas, para quienes, al igual que ocurre con los trabajadores vulnerables, no existe una definición jurídicamente consolidada. Esta obligación encuentra su reflejo en la jurisprudencia predominante que, impulsada por la normativa antidiscriminatoria, ha ido incluyendo progresivamente numerosas patologías crónicas en el ámbito de una discapacidad «de hecho»[50].

El criterio para identificar a los sujetos destinatarios de la protección se deduce, una vez más, de la jurisprudencia de la Unión Europea, que ha incluido en el concepto de discapacidad también las afecciones patológicas derivadas de enfermedades que pueden determinar una limitación de larga duración[51].

Una repercusión significativa de esta evolución interpretativa —ya expresada en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[52]— se encuentra hoy en la ley italiana de delegación a la que se refiere el Decreto Legislativo italiano n. 227/2021 y, en aplicación de la misma, en el Decreto Legislativo italiano n. 62/2024. Este último, en su artículo 3, establece que «se considera persona con discapacidad a quien presenta limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales duraderas que, en interacción con barreras de diversa índole, pueden obstaculizar la participación plena y efectiva en los distintos ámbitos de la vida en condiciones de igualdad con los demás, según se determine tras la evaluación básica». Dicha evaluación puede ser iniciada por la persona interesada mediante una comunicación que tiene el valor de solicitud de la parte, condición necesaria para el reconocimiento de las adaptaciones razonables.

En este contexto, el Decreto Legislativo italiano n. 62, de 3 de mayo de 2024, al redefinir el concepto de discapacidad, reafirma el papel crucial de los ajustes razonables como instrumentos fundamentales para promover la inclusión social de las personas con discapacidad.

El conjunto de soluciones razonables se configura como un catálogo abierto y dinámico, susceptible de ampliarse constantemente gracias también al desarrollo de las innovaciones tecnológicas y robóticas. Además, algunas de estas soluciones resultan viables sin imponer cargas desproporcionadas y permiten garantizar niveles adecuados de accesibilidad, adaptando las herramientas y los entornos de trabajo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad[53]. Sin embargo, la plena aplicación de los ajustes razonables en la Administración Pública italiana requiere no solo un marco normativo claro, sino también un profundo cambio organizativo y cultural, capaz de superar las rigideces administrativas existentes y garantizar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad.

En este contexto, el trabajo ágil y las políticas de ajustes razonables no constituyen simples medidas de emergencia, sino instrumentos estructurales indispensables para garantizar la igualdad efectiva de trato y la inclusión de los trabajadores con discapacidad, allanando el camino para nuevas reflexiones sobre el papel de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en la reorganización del trabajo.

[49] Cass. 31 marzo 2023, n. 9095.

[50] Della rocca, G.: «Determinazione del periodo di comporto del disabile «di fatto»: contrattazione collettiva carente e giurisprudenza allo sbaraglio», en *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2024, pp. 127-155.

[51] CGUE, C- 337/11, HK Danmark.

[52] Véase el artículo 1, apartado 2, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

[53] Baroni F., Lazzari M.: «Tecnologie informatiche e diritti umani per un nuovo approccio all'accessibilità», in *Italian Journal of Disability Studies*, 2013, pp. 79 ss.

4. EL TRABAJO ÁGIL COMO AJUSTE RAZONABLE

Teniendo en cuenta las cuestiones críticas mencionadas, conviene preguntarse cómo el trabajo ágil puede configurarse no solo como una opción organizativa, sino como una verdadera obligación jurídica en el marco de las adaptaciones razonables[54].

4.1. Función inclusiva del trabajo ágil

En el ordenamiento italiano, el «trabajo ágil» —regulado por la Ley italiana n. 81/2017— se caracteriza por la realización de la prestación laboral en parte dentro y en parte fuera de las instalaciones de la administración, sin un puesto de trabajo fijo. Además, este modelo organizativo, aunque respeta los límites legales de duración de la jornada laboral, no presupone una distribución temporal rígida del trabajo, lo que permite una mayor adaptabilidad de los horarios a las condiciones de salud del trabajador, un aspecto de especial relevancia para las personas con discapacidad o con enfermedades crónicas.

Por lo tanto, este modelo organizativo, basado en una elevada flexibilidad espacial y temporal, otorga amplios márgenes de autonomía al trabajador y resulta especialmente funcional para las necesidades de las personas con discapacidad. De hecho, permite reducir o eliminar los desplazamientos al lugar de trabajo, modular los horarios de trabajo en función de condiciones de salud variables y facilitar la conciliación con las visitas médicas y los tratamientos terapéuticos, eliminando obstáculos que, de otro modo, podrían afectar negativamente a la continuidad laboral.

Como se ha puesto de manifiesto, durante el periodo de la pandemia, el legislador ha elaborado una normativa significativa sobre el trabajo ágil, destinada especialmente a la protección de los trabajadores con discapacidad. En este marco, el trabajo ágil se ha valorado sobre todo como una forma de apoyo para los trabajadores con discapacidad. Paralelamente, también la jurisprudencia ha reforzado esta orientación, reconociendo el «derecho» al trabajo flexible tanto a los trabajadores con discapacidad como a *los cuidadores* de familiares con discapacidad. Esto ha tenido lugar, en particular, mediante la adopción de medidas de urgencia en virtud del artículo 700 del Código de Procedimiento Civil italiano, destinadas a garantizar la continuidad laboral y la protección de la salud de los trabajadores[55].

4.2. Trabajo ágil y personas cuidadoras

En este contexto, la configuración del trabajo ágil ha experimentado una profunda evolución jurisprudencial, superando la dimensión de mera «opción organizativa» para convertirse en un auténtico instrumento funcional para la inclusión, también para quienes prestan asistencia. Si en el pasado la protección de las adaptaciones razonables parecía circunscrita únicamente al trabajador con discapacidad, la jurisprudencia más reciente ha dado un paso decisivo, al establecer que dicha protección debe extenderse plenamente también al trabajador *cuidador*.

En particular, la histórica sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 11 de septiembre de 2025 (asunto C-38/24, G.L. contra AB spa) ha aclarado que la obligación de adoptar soluciones razonables con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE no puede interpretarse de manera

[54] Cass. 10 gennaio 2025, n. 605, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 1, 2025, con nota de Salvagni, «La vis espansiva del ragionevole accomodamento organizzativo: lo smart working a tutela della condizione psico-fisica del disabile». Sobre el tema Brollo, M.: Fragilità e lavoro agile, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 4, 2022, pp. 2 ss.

[55] Tribunal de Roma, 20 de junio de 2020, ord. n. 12525, sobre la denegación del trabajo flexible a una funcionaria que cuida de un hijo discapacitado.

restrictiva. Superando las orientaciones anteriores, los jueces europeos han establecido que, para garantizar el efecto útil de la protección contra la discriminación, el empleador está obligado a realizar adaptaciones organizativas también en favor de quienes asisten a un hijo con discapacidad grave, con el fin de evitar una discriminación indirecta por asociación.

En este nuevo escenario, el trabajo ágil se configura como la medida de adaptación razonable por excelencia. Gracias a su flexibilidad espacial y temporal, el trabajo ágil permite eliminar aquellos obstáculos que, de otro modo, obligarían al *cuidador* a elegir entre conservar su puesto de trabajo y cumplir con sus obligaciones de cuidado ineludibles. Por lo tanto, la concesión del trabajo ágil trasciende la mera discrecionalidad de la dirección para configurarse como una obligación jurídica de «ajuste razonable». De ello se desprende que la denegación del trabajo a distancia a un trabajador con discapacidad —si no está respaldada por pruebas rigurosas de una carga desproporcionada o de una incompatibilidad organizativa insalvable— constituye una conducta discriminatoria prohibida por el ordenamiento jurídico de la Unión Europea y nacional. Dicha denegación, a falta de razones organizativas demostradas, se traduce, de hecho, en una violación de la obligación de eliminar los obstáculos que impiden la participación en el trabajo en condiciones de igualdad.

Prueba de ello es, entre otras cosas, el Convenio Colectivo Nacional del Sector de Funciones Centrales, firmado el 27 de enero de 2025, que obliga a la administración a facilitar el acceso al trabajo ágil a los empleados que acrediten necesidades especiales de salud o que asistan a familiares con discapacidad grave en virtud de la Ley italiana n. 104/1992.

Además, el acuerdo individual previsto en el artículo 38 del Convenio Colectivo Nacional del sector público italiano (CCNL) de 9 de mayo de 2022 permite, para dichas categorías, ampliar el número de días de trabajo a distancia con respecto al previsto para el resto del personal[56].

Esta orientación, como ya se ha visto, también queda confirmada por la directiva italiana del Ministerio de la Administración Pública de 29 de diciembre de 2023, que establece que el trabajo ágil puede autorizarse para los trabajadores que acrediten situaciones de salud graves e irreconciliables.

En este sentido, la denegación injustificada de conceder el trabajo a distancia a un empleado con discapacidad corre el riesgo de constituir una falta de adopción de una adaptación razonable[57]. En tal caso, recae sobre el empleador la carga de demostrar la imposibilidad, incluso parcial, de conceder la adaptación de trabajo a distancia[58], so pena de incurrir en una discriminación directa: el incumplimiento de la obligación de adoptar ajustes razonables se traduce en el incumplimiento de los deberes impuestos de eliminar los obstáculos que impiden a una persona con discapacidad trabajar en condiciones de igualdad con los demás trabajadores, lo que constituye una discriminación directa[59].

En opinión de quien escribe, la adaptación debería considerarse obligatoria, *de iure condendo*, siempre que permita evitar un despido por incapacidad permanente para el puesto de trabajo[60].

---

[56] Art 13, CCNL, Comparto Funzioni Centrali, triennio 2022-2024.

[57] Véase el Tribunal de Roma que, el 18 de diciembre de 2023, mediante la sentencia n. 32956, reconoció el derecho del trabajador discapacitado a poder desempeñar su actividad laboral mediante la modalidad ágil como adaptación razonable.

[58] Cfr. Zilli, A.: *Il lavoro agile per Covid-19 come «accomodamento ragionevole» tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione d'impresa*, en *Labour*, n. 4, 2020, p. 531, según la cual «il datore deve spiegare perché la trasformazione agile non sia possibile».

[59] Cass. ord. 10 gennaio 2025, n. 605.

[60] La incapacidad física sobrevenida: según el artículo *55-octies* del D.Lgs. n. 165 de 2001, si es permanente, justifica la resolución de la relación laboral.

Además, la denegación del trabajo ágil puede resultar discriminatoria incluso en caso de despido por haber superado el período de gracia. Es discriminatorio aplicar a los trabajadores con discapacidad el mismo período de carencia previsto para los demás empleados, sin adoptar medidas de inclusión personalizadas[61]. Esta tesis encuentra un sólido respaldo en la jurisprudencia de la Unión Europea, que recientemente ha destacado que un trabajador con discapacidad está, en principio, expuesto a un riesgo mayor de acumular días de ausencia por problemas de salud relacionados con su condición en comparación con un trabajador sin discapacidad[62].

En particular, cuando dicha decisión se adopta sin tener en cuenta la posibilidad efectiva de desempeñar la prestación de manera flexible[63], se corre el riesgo de penalizar al trabajador con discapacidad por una condición —la de mayor exposición a las bajas por enfermedad— estrechamente relacionada con su discapacidad[64].

De hecho, el Tribunal de Justicia ha aclarado que la aplicación de un período de carencia indiferenciado puede constituir una discriminación indirecta, a menos que vaya acompañada del pleno cumplimiento de la obligación de adoptar «soluciones razonables» en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE. Dichas soluciones consisten en medidas eficaces y prácticas, adaptadas a las necesidades de las situaciones concretas, destinadas a permitir que la persona con discapacidad continúe desempeñando su trabajo.

En este sentido, el Tribunal ha precisado que el empleador no puede proceder al despido sin haber verificado previamente la viabilidad de dichos ajustes o haber demostrado que estos supondrían una carga desproporcionada. Por el contrario, no puede considerarse una «solución razonable» la mera concesión de un período de baja adicional generalizado (no remunerado y accesible a todos los empleados), ya que el concepto de adaptaciones requiere medidas específicas y personalizadas para la condición de discapacidad[65].

Huelga decir que, aun en presencia de un supuesto aparentemente neutro, como el rebasamiento del período de baja, se produciría, de hecho, una disparidad de trato si no se tuviera en cuenta la desventaja particular derivada de la condición subjetiva del trabajador y la posibilidad de subsanarla mediante adaptaciones razonables, entre las cuales el trabajo flexible asume un papel central.

En apoyo de este enfoque, se invoca la orientación ya consolidada de la jurisprudencia, que, en última instancia, mediante la resolución n. 10890/2025 del Tribunal de Casación italiano, publicada el 24 de abril de 2025, ha afirmado el carácter discriminatorio de la aplicación del mismo plazo de baja por enfermedad a los trabajadores con discapacidad, sin tener en cuenta sus condiciones específicas.

El legislador italiano, en cambio, a menudo anclado en lógicas normativas tradicionales, tiene dificultades para captar de manera oportuna las demandas procedentes de la sociedad civil, lo

[61] Ordinanza n. 10890 del 24/04/2025, publicada en OneLegale.

[62] Corte di Giustizia dell'UE, 11 settembre 2025, C-5/24.

[63] Mediante el artículo 3, apartado *3-bis* del Decreto Legislativo n. 216 de 2003, el legislador nacional ha impuesto a todo empleador (público o privado) la obligación de adoptar medidas razonables. Es necesario que, antes de proceder a una medida para superar el período de carencia, actúe con diligencia recabando toda la información necesaria relativa a la ausencia del trabajador, que podría estar relacionada con una situación de discapacidad. Dicha conducta debe, además, tener como objetivo la identificación de medidas organizativas razonables que permitan la continuación de la actividad laboral de la persona con discapacidad. Véase la sentencia del Tribunal de Casación de 31 de mayo de 2024, n. 15282.

[64] Mediante la sentencia n. 9095, de 31 de marzo de 2023, el Tribunal de Casación consideró que la no aplicación de un período de carencia diferenciado entre trabajadores sin discapacidad y trabajadores con discapacidad constituye una discriminación indirecta.

[65] Tribunal de Justicia de la UE, 11 de septiembre de 2025, C-5/24.

que provoca un retraso en la adopción de instrumentos jurídicos que respondan efectivamente a las necesidades reales.

Además, la Ley italiana de 18 de julio de 2025, n. 106, que introduce nuevos e importantes instrumentos de protección destinados a reforzar la posición de los trabajadores afectados por patologías, previendo la instauración de un permiso extraordinario de larga duración, acompañado del reconocimiento de permisos remunerados adicionales para la realización de exámenes y tratamientos médicos, así como de la previsión de una prioridad en el acceso al trabajo flexible. Una vez transcurrido el período de baja, se concede al trabajador, de hecho, el derecho a beneficiarse con prioridad de la modalidad de trabajo ágil, siempre que la naturaleza de la prestación lo permita. Esta nueva situación se inscribe de manera coherente en el ya articulado orden de prioridades previsto para los trabajadores por cuenta ajena, que incluye a los padres de hijos de hasta doce años de edad, a los padres de hijos con discapacidad, sin límites de edad, así como a los trabajadores con discapacidad con necesidades de apoyo elevadas o muy elevadas y a los cuidadores.

5. TRABAJO ÁGIL Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

A partir de las observaciones realizadas en este ámbito, cabe considerar razonablemente que el trabajo ágil, por su flexibilidad, tanto en términos de horario como de lugar, se configura como la medida de adaptación razonable por excelencia[66]. Como suele ocurrir, la solución a las dudas de los intérpretes la ha ofrecido precisamente la jurisprudencia, que ha definido expresamente el trabajo ágil como «medida de adaptación razonable»[67].

Por otra parte, la ampliación del concepto de discapacidad parece haber determinado la exigencia de reestructuraciones organizativas en una medida compatible con las necesidades de la persona desfavorecida[68]. Esto es coherente con el principio de no discriminación, que implica la adopción de soluciones diferenciadas destinadas a garantizar que los trabajadores con discapacidad puedan trabajar en condiciones de igualdad efectiva con respecto a los trabajadores sin discapacidad.

A la luz de lo anterior, la reorganización del trabajo se configura como un elemento imprescindible para la realización efectiva de las exigencias antidiscriminatorias.

Si bien es cierto que la reorganización es el elemento básico para proteger a los trabajadores vulnerables, hay un dato irrefutable: las administraciones públicas son más reacias a aplicar modelos de reorganización que las empresas privadas, ya que deben tener en cuenta la necesaria evaluación de las finanzas públicas impuesta por el artículo 3, apartado 3-bis del Decreto Legislativo italiano n. 216/2003.

Cabe precisar, sin embargo, que la regla de la invariancia financiera no debe constituir una fácil vía de escape[69]. Por el contrario, en la función pública, la obligación de proteger al trabajador con discapacidad resulta aún más imperiosa, ya que se trata de cumplir con el deber de solidaridad social[70]. Además, en este contexto, el recurso al trabajo flexible se configura también como una solución

[66] Mercaldo, S.: «Il lavoro agile: possibile forma di tutela per la salvaguardia del lavoratore?» en Di Carluccio, C. - Festa A. (Ed.): *Il lavoro tra transizione ecologica e digitale*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2024, p. 353.

[67]. Tribunal de Roma, 18 de diciembre de 2023, n. 12423.

[68] Ricciardi, A. : «La ridefinizione del concetto di persona disabile nell'ordinamento sovranazionale» en *La persona tra tutela, valorizzazione e promozione*, Pagano, R., (Dir.) *cit*., pp. 297 ss.

[69] Palladini, S.: «Disabilità e accomodamenti ragionevoli: la garanzia della piena uguaglianza con gli altri lavoratori ricorre in tutte le fasi del rapporto», en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, 2024, pp. 123 ss.

[70] Sobre esta cuestión, véase Casale, D.: *L'idoneità psicofisica del lavoratore pubblico*, Bologna, Bononia University Press, 2013.

funcional para la mejora global de la calidad del trabajo y del rendimiento administrativo. Y, cuando responde a las necesidades específicas de un trabajador con discapacidad, puede traducirse en una medida concreta de adaptación razonable, capaz de conciliar el derecho a la inclusión laboral con las necesidades organizativas de la administración.

En esta misma perspectiva, adquiere particular relevancia el perfil de la tutela de la salud y seguridad en el trabajo ágil. En efecto, la ley italiana n. 81/2017 dedica un espacio relativamente limitado a esta cuestión, concentrando su disciplina en el artículo 22, rubricado «Seguridad en el trabajo». Dicha disposición establece que el empleador debe garantizar la salud y la seguridad del trabajador que presta su actividad en modalidad de trabajo ágil y, a tal fin, está obligado a entregar, con periodicidad al menos anual, una información escrita al trabajador y al representante de los trabajadores para la seguridad, en la que se identifiquen los riesgos generales y específicos vinculados a esta particular modalidad de ejecución de la prestación laboral.

No obstante, esta previsión revela sus límites cuando se aplica a trabajadores en condiciones de especial vulnerabilidad, como aquellos afectados por patologías crónicas, situaciones de fragilidad o discapacidad. En estos casos, la actividad de identificación y evaluación de los riesgos no puede limitarse a parámetros estándar, sino que debe necesariamente adoptar un enfoque individualizado, capaz de tener en cuenta las condiciones subjetivas del trabajador. Ello implica una ampliación funcional del papel del representante de los trabajadores para la seguridad, así como una necesaria integración entre las lógicas preventivas y las de adaptación razonable, en una perspectiva orientada a la personalización de las medidas de protección.

Las consideraciones anteriores no se agotan en el ámbito del contrato de trabajo, sino que proyectan sus efectos sobre el sistema de protección social en su conjunto.

Desde la perspectiva de la protección social, la calificación del trabajo ágil como medida de adaptación razonable produce efectos que trascienden el ámbito estricto del derecho del trabajo e inciden directamente en la función y en la estructura del sistema de Seguridad Social. En efecto, si el trabajo flexible se configura como instrumento idóneo para garantizar la continuidad de la prestación laboral en presencia de condiciones de vulnerabilidad o discapacidad, se asiste a un desplazamiento progresivo desde una lógica tradicionalmente reparadora (las modificaciones organizativas, en la mayoría de los casos, se activan ante situaciones de sobrevenida inidoneidad física y en el marco de procedimientos de despido) hacia una lógica preventiva e inclusiva, en la que la organización del trabajo se convierte en el primer nivel de protección de la salud del trabajador. En este contexto, el recurso al trabajo ágil puede contribuir a reducir el *acceso* a determinadas prestaciones, al permitir la compatibilización entre condiciones de salud y actividad laboral.

Asimismo, la posibilidad de desempeñar la actividad laboral a distancia incide en la propia noción de incapacidad, al cuestionar el carácter absoluto de la imposibilidad de trabajar y favorecer una reinterpretación funcional del concepto de aptitud laboral.

En definitiva, la integración del trabajo ágil en el ámbito de los ajustes razonables no solo refuerza la dimensión inclusiva del derecho del trabajo, sino que contribuye a redefinir el equilibrio entre protección laboral y protección social, impulsando un modelo en el que la prevención organizativa y la adaptación del entorno de trabajo asumen un papel central en la garantía de la igualdad sustancial.

6. BALANCE Y PERSPECTIVAS: REFLEXIONES JURÍDICAS

La cuestión que emerge del presente estudio trasciende la mera regulación del trabajo ágil y la protección de las personas con discapacidad en el empleo público. En realidad, el análisis desarrollado permite identificar una transformación más profunda que afecta a las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo.

Durante mucho tiempo, la tutela de las personas con discapacidad se articuló principalmente a través de instrumentos dirigidos a garantizar el acceso al empleo y a prohibir conductas discriminatorias. Sin embargo, la evolución del derecho antidiscriminatorio europeo y la progresiva afirmación del modelo biopsicosocial de discapacidad han puesto de manifiesto que la igualdad no puede considerarse plenamente realizada mediante el simple reconocimiento formal del derecho al trabajo. La inclusión efectiva exige, por el contrario, que la organización del trabajo sea capaz de adaptarse a la diversidad de las condiciones humanas.

Desde esta perspectiva, el trabajo ágil representa un ejemplo paradigmático de una tendencia más amplia. Su relevancia jurídica no deriva únicamente de la posibilidad de prestar la actividad laboral fuera de los locales de la administración, sino de su capacidad para demostrar que la organización del trabajo puede convertirse en un instrumento de tutela de derechos fundamentales. La protección del trabajador ya no se realiza exclusivamente mediante límites al poder empresarial o a través de prestaciones de seguridad social, sino también mediante la adaptación preventiva de las modalidades de ejecución de la prestación laboral.

Precisamente aquí surge una tensión particularmente significativa en el ámbito del empleo público. Mientras la lógica de los acomodamientos razonables exige respuestas individualizadas y moduladas sobre las necesidades concretas de la persona, la actuación administrativa continúa inspirándose tradicionalmente en principios de uniformidad, estandarización e igualdad formal. En consecuencia, la cuestión jurídica central ya no consiste en determinar si el trabajo ágil puede constituir una medida de acomodación razonable, sino en establecer hasta qué punto el principio de igualdad sustancial puede justificar una diferenciación legítima de las condiciones de trabajo dentro de la propia Administración Pública.

A juicio de quien escribe, la evolución normativa y jurisprudencial más reciente parece conducir hacia una respuesta afirmativa. El reconocimiento de la discapacidad como resultado de la interacción entre las condiciones individuales y las barreras existentes en el entorno implica necesariamente una transformación del significado mismo de la igualdad. Tratar de forma idéntica situaciones profundamente diferentes puede convertirse, paradójicamente, en una fuente de exclusión. Por ello, la adaptación de la organización del trabajo no debería considerarse una excepción al principio de igualdad, sino una de sus manifestaciones más auténticas.

Desde esta perspectiva, *de lege ferenda*, resultaría oportuno que el legislador italiano reconociera expresamente que, cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas lo permita y no exista una carga desproporcionada debidamente acreditada, el trabajo ágil constituye una medida privilegiada de acomodación razonable para las personas con discapacidad. Una intervención de esta naturaleza contribuiría a reducir los espacios de incertidumbre interpretativa que todavía caracterizan la materia y reforzaría la coherencia del sistema con los principios consagrados por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y por el Derecho de la Unión Europea.

En definitiva, la experiencia del trabajo ágil muestra que el reto principal para el Derecho del Trabajo contemporáneo ya no consiste únicamente en garantizar un derecho al trabajo, sino en asegurar un verdadero derecho al trabajo adaptado a la persona. Es precisamente en esta transición donde se juega, probablemente, una parte esencial del futuro de la inclusión laboral y de la efectividad del principio de igualdad sustancial.

7. BIBLIOGRAFÍA

Albini, P., Crespi, M., Seri, E.: *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge numero 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, Padova, Cedam, 2000.

Baroni, F., Lazzari, M.: "Tecnologie informatiche e diritti umani per un nuovo approccio all'accessibilità", *Italian Journal of Disability Studies*, 2013.

Brollo, M.: "Fragilità e lavoro agile", *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, 2022.

Brollo, M.: "Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica", en *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica, FILÌ, V. (Ed.), Roma, ADAPT University Press*, 2020.

Brollo, M.: "Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 2, 2022.

Bruzzone, S.: *Il Disability Management come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane*, WP Adapt, 2017.

Buoso, S.: "L'inclusione sociale dei disabili alla luce del diritto dell'Unione europea", *Diritti Lavori Mercati*, n. 1, 2019.

Caffio, S., Ricciardi, A.: "Questioni vecchie e nuove in tema di assunzioni dei disabili nelle pubbliche amministrazioni", *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, 2023.

Casale, D.: *L'idoneità psicofisica del lavoratore pubblico*, Bologna, Bononia University Press, 2013.

Cassar, S.: "Disabilità e lavoro agile: il quadro normativo e gli sviluppi giurisprudenziali", *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, 2025.

Chiaromonte, W.: "L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2020.

Cinelli, M., Sandulli, P.: *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000.

Delogu, A.: "Adeguare il lavoro all'uomo: l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti", *AmbienteDiritto.it*, n. 1, 2024.

Della Rocca, G.: "Determinazione del periodo di comporto del disabile 'di fatto': contrattazione collettiva carente e giurisprudenza allo sbaraglio", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2024.

Di Carluccio, C.: *Lavoro e salute mentale dentro e fuori l'istituzione*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2022.

Di Carluccio, C.: "Emergenza epidemiologica e lavoro agile", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2020.

Elmo, M.G.: "Condizione di disabilità e stato di salute del lavoratore alla luce del decreto legislativo n. 62 del 2024", *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2025.

Ferrara, M.D.: "L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato 'personalizzato' e la soluzione ragionevole 'a responsabilità condivisa'?", *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2020.

Garofalo, D.: "Disabili", en *Digesto delle discipline privatistiche, Sezione commerciale, agg. V, Torino, Utet*, 2009.

Garofalo, D.: "La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2019.

Gragnoli, E.: "Il collocamento obbligatorio e le politiche attive", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, 2016.

Guidetti, C.G.: "Verso una tutela trasversale della persona con disabilità: analisi delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 62 del 2024", *Labor*, 27 settembre 2024.

Levi, A.:"Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche", *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2023.

Mercaldo, S.: "Il lavoro agile: possibile forma di tutela per la salvaguardia del lavoratore?", en *Il lavoro tra transizione ecologica e digitale,* Di Carluccio, C., Festa, A. (Ed.), Napoli, Editoriale Scientifica, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Los orígenes de la Seguridad Social en España*. José Maluquer y Salvador, Granada, Comares, 2007.

Palladini, S.: "Disabilità e accomodamenti ragionevoli: la garanzia della piena uguaglianza con gli altri lavoratori ricorre in tutte le fasi del rapporto", *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, 2024.

Pasqualetto, E.: "La nuova legge sul collocamento dei disabili: prime osservazioni", *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 22, 1999.

Pascucci, P.: "L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4, 2023.

Pascucci, P., Delogu, A.: "Sicurezza sul lavoro nella PA nell'emergenza da Covid-19", *Sinappsi*, n. 1, 2020.

Pensabene Lionti, G.: "Profili di specialità della disciplina dell'accesso al pubblico impiego dei disabili tra principi costituzionali, vincoli internazionali e applicazione pratica", *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2025.

Persiani, M.: *Art. 38, en* G. Branca, A. Pizzorusso *(Ed.), Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1975.

Ricciardi, A.: *Disabili e lavoro*, Bari, Cacucci, 2018.

Ricciardi, A.: "La ridefinizione del concetto di persona disabile nell'ordinamento sovranazionale", en *La persona tra tutela, valorizzazione e promozione,* Pagano, R. *(Ed.), Taranto, Quaderni del Dipartimento Ionico*, 2019.

Spinelli, C.: "La nuova disciplina dell'inserimento al lavoro delle persone disabili (d.lgs. n. 151/2015) nel quadro della normativa internazionale e dell'Unione europea", en *Semplificazioni sanzioni ispezioni nel Jobs Act 2,* Ghera, E., Garofalo, D. *(Ed.), Bari, Cacucci*, 2016.

Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intelligence on Work*, Padova, 2025.

Tullini, P.: "Il diritto al lavoro dei disabili: dall'assunzione obbligatoria al collocamento mirato", *Diritti Lavori Mercati*, n. 2, 1999.

Vallebona, A.: "La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie", *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, n. 5, 1999.

VV.AA.: La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema, Sánchez Rodas, C. y Ortiz Castillo, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2006.

VV.AA.: V Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La Seguridad Social en el Siglo XXI, Ojeda Avilés, A. (Ed.), Murcia, Laborum, 2008.

VV.AA.: VIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La reforma de las pensiones en la Ley 27/2011, Ortiz Castillo, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2011.

VV.AA.: Los retos de la asistencia sanitaria española en el contexto de la Unión Europea. XIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Monereo Pérez, J.L. (Ed.), Murcia, Laborum, 2016.

VV.AA.: La reforma de la Seguridad Social. Estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Madrid, La Ley, 2008.

VV.AA.: La reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, Sempere Navarro, A.V. y Fernández Orrico, F.J. (Dirs.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012.

Zilli, A.: "Il lavoro agile per Covid-19 come 'accomodamento ragionevole' tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione d'impresa", *Labour*, 2020, n. 4, p. 531.