

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e Della Funzione Pubblica
Dipartimento Regionale Della Funzione Pubblica e Del Personale
Servizio 1 “*Gestione Giuridica del Personale*”

63038 18/06/2026

Prot. ndel.....

Oggetto: Legge regionale 28 maggio 2026, n. 13, art. 19 —Norme e disposizioni in materia di lavoro agile per i dipendenti regionali con disabilità -

Al Segretario Generale

All'Assessore delle Autonomie locali e della Funzione Pubblica
Dott.ssa Elisa Maria Lucia INGALA
assessore.aall.fp@regione.sicilia.it

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle Dirette Dipendenze del
Presidente della Regione

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All' ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

All' Area e tutti i Servizi della F.P
LORO SEDE

In via preliminare si rappresenta che ai fini della presente circolare, il richiamo operato dall'art. 19 della legge regionale n. 13/2026 all'art. 3, commi 1 e 3, della legge n. 104/1992 è letto alla luce della terminologia introdotta dal decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, con riferimento alla persona con disabilità avente diritto ai sostegni e, ove ricorra, alla persona con necessità di sostegno intensivo.

Ciò detto si rileva che con l'entrata in vigore della legge regionale 28 maggio 2026, n. 13, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 25 del 5 giugno 2026, il legislatore regionale è intervenuto, tra l'altro, in materia di lavoro agile in favore dei dipendenti dell'Amministrazione regionale e degli enti strumentali regionali con condizione di disabilità.

In tale prospettiva, l'art. 19 della legge regionale n. 13/2026 costituisce espressione di una scelta normativa di particolare rilievo dell'ordinamento regionale, volta a valorizzare il lavoro agile quale strumento di inclusione organizzativa e di effettività della tutela riconosciuta ai dipendenti in condizione di disabilità.

Il citato art. 19, rubricato “*Norme e disposizioni in materia di lavoro agile per i dipendenti regionali con disabilità*”, prevede testualmente che: << *I dipendenti dell'amministrazione regionale e degli enti strumentali regionali, con riconoscimento di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 1 e comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, hanno diritto prioritario all'esercizio della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per un orario settimanale che, su richiesta del dipendente, può estendersi fino a un massimo di 36 ore*>>

La disposizione richiamata stabilisce, altresì, che “*l'esercizio di tale diritto è attivato mediante comunicazione scritta del lavoratore al dirigente generale e diviene immediatamente operativo trascorsi cinque giorni dalla comunicazione di cui al comma 3, anche in caso di mancata formalizzazione*”.

La citata norma si conclude con la previsione che “*entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 2, il dirigente generale provvede a formalizzare l'attivazione del lavoro agile, concordando con il dipendente i profili tecnici e le modalità operative, anche in deroga alle disposizioni regolamentari vigenti in materia, senza opporre motivazioni attinenti alla sussistenza del diritto*”

Orbene, per quanto sopra rilevato, l'attivazione della previsione legislativa avviene mediante istanza di parte da rivolgersi al Dirigente generale del Dipartimento ovvero al competente organo dell'ente di incardinazione del dipendente, secondo quanto previsto dalla normativa in commento.

Fermo restando il diritto prioritario riconosciuto dall'art.19 della legge regionale n. 13/2026, non è pleonastico esplicitare che la disposizione de *qua* non può essere intesa quale automatica attribuzione, in misura uniforme e indifferenziata, dell'intero orario settimanale di lavoro in modalità agile.

A tal riguardo non può non rilevarsi come la previsione normativa secondo cui la prestazione “*può estendersi fino a un massimo di 36 ore*” individua il limite massimo astrattamente consentito dalla legge, non già la misura ordinaria e automaticamente dovuta in ogni fattispecie.

Ne consegue che l'attuazione della disposizione normativa richiede una applicazione graduata - secondo i criteri di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza - avuto riguardo alla specifica condizione del dipendente, delle mansioni svolte, nonché alla remotizzabilità delle attività e alle esigenze organizzative della struttura.

Ciò impone l'espletamento di un iter procedimentale volto a individuare, nel caso concreto, la misura organizzativa più adeguata, proporzionata e coerente con la specifica condizione del lavoratore, con il grado di intensità della tutela richiesta, con le mansioni effettivamente svolte e con le esigenze di funzionalità della struttura.

In tale prospettiva, i singoli Dipartimenti, nella propria veste datoriale, sono chiamati a graduare la misura organizzativa, tenendo conto anche della oggettiva distinzione tra il riconoscimento della condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 104/1992 e l'eventuale situazione di gravità di cui al comma 3 del medesimo articolo, nonché del concreto rapporto tra la condizione soggettiva rappresentata e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

La misura potrà, pertanto, essere articolata anche per un numero di giornate o di ore inferiore al limite massimo previsto dalla legge, ove tale soluzione risulti adeguata e proporzionata alla situazione concreta, avuto riguardo alla natura dell'attività assegnata, alla effettiva possibilità di svolgimento da remoto, alla disponibilità/adeguatezza della necessaria strumentazione tecnica, agli obblighi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, alla protezione dei dati trattati e alla continuità dell'azione amministrativa.

L'eventuale ricorso al limite massimo delle trentasei ore settimanali dovrà essere sorretto da una specifica e oggettiva valutazione di adeguatezza e proporzionalità, avuto riguardo alle condizioni di maggiore intensità del bisogno tutelato.

Resta ferma, nel rispetto della legge e della *ratio* inclusiva dalla stessa perseguita, la competenza dei Dipartimenti e degli enti interessati - nella rispettiva qualità datoriale - a valutare, in relazione alle mansioni svolte, alla natura delle attività assegnate e alla effettiva possibilità che le stesse siano rese a distanza, la modalità di lavoro agile più adeguata all'espletamento della prestazione lavorativa che potrà includere anche il ricorso al telelavoro.

Ove necessario e nei limiti della normativa vigente, è sempre possibile per i Dipartimenti regionali, l'acquisizione di elementi valutativi ulteriori, anche mediante il coinvolgimento del medico competente, al solo fine di individuare la misura organizzativa più appropriata e proporzionata rispetto alla condizione del dipendente.

Nei casi in cui, ai fini della corretta individuazione della misura organizzativa concretamente applicabile, risulti necessario acquisire elementi istruttori, documentali, tecnici o sanitari non immediatamente disponibili, trovano applicazione, nei limiti consentiti dall'ordinamento, le disposizioni generali in materia di procedimento amministrativo di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, e alla legge regionale 21 maggio 2019, n. 7, anche con riferimento alla sospensione dei termini procedurali per il tempo strettamente necessario all'acquisizione degli elementi indispensabili alla definizione dell'istruttoria.

Si richiama, da ultimo, l'attenzione sul fatto che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, pur costituendo strumento di tutela e inclusione, non incide sulla permanenza degli obblighi che connotano il rapporto di lavoro, né attenua i doveri di diligenza, correttezza, riservatezza, collaborazione, osservanza delle direttive datoriali e piena funzionalità della prestazione resa.

Rimangono, conseguentemente, impregiudicati i poteri di verifica e controllo dell'Amministrazione, nei limiti consentiti dall'ordinamento, anche con riguardo alla corretta esecuzione della prestazione, all'idoneità della strumentazione tecnica utilizzata, alla sicurezza dei dati e delle informazioni trattate, nonché al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ferma restando ogni eventuale responsabilità, anche di natura disciplinare, in caso di inosservanza degli obblighi gravanti sul dipendente.

Il Dirigente del Servizio 1
G.G. Palagonia

Il Dirigente Generale
Dott.ssa Salvatrice Rizzo