



Lavoro agile: valenza discriminatoria dei comportamenti ostili e ritorsivi del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori con disabilità o caregiver che chiedono di fruire del lavoro agile

Ho richiesto al mio datore di lavoro di **riconoscere la priorità alla mia richiesta di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile**, rispetto ad altri lavoratori in quanto **caregiver di una persona con disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l.n. 104/92**. Tale priorità mi è stata riconosciuta, ma da quel momento **subisco continuamente umiliazioni e sono costantemente escluso dalla vita aziendale**. Tutto ciò è legittimo ?

No. L'art. 2-bis della l.n. 104/92 stabilisce che **è vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici come i permessi lavorativi retribuiti o lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura**. Chi subisce tali comportamenti può, pertanto, **valutare di agire in giudizio per discriminazione davanti al giudice civile ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 150/2011**.