

Lavoratori fragili: il lavoro in modalità “agile” solo se compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa

di G. Giannini - 3 Marzo 2024

Non sussiste un diritto del lavoratore fragile al lavoro in modalità esclusivamente “agile” se le ragioni organizzative e produttive alla base del diniego datoriale *“appaiono concrete e congrue dal punto di vista logico”* e il lavoro esclusivamente “agile” non risulta compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Così si è pronunciato lo scorso 21 dicembre il Tribunale di Trieste nel giudizio cautelare promosso da una lavoratrice affetta da artrite reumatoide, invalida al 50%, addetta alla predisposizione di mandati di pagamento, rendicontazione e rientri presso una società triestina attiva nella gestione amministrativa di domande di finanziamento. La lavoratrice lamentava infatti l’illegittimità della condotta datoriale per violazione del principio di tutela dell’integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori (art. 2087 c.c.) per aver la società datrice di lavoro comunicato alla lavoratrice – alla scadenza dell’accordo individuale ex artt. 18 e ss., D. Lgs. n. 81/2017 che prevedeva il lavoro “agile” per cinque giorni alla settimana – la necessità che svolgesse il lavoro in presenza presso gli uffici di Trieste. La lavoratrice sosteneva che *“le mansioni di sua pertinenza risultavano perfettamente compatibili con il lavoro in smart working, espletate, negli ultimi 3 anni, sempre presso il proprio domicilio”* e che *“lo svolgimento presso la sede di Trieste era suscettibile di comportare il sicuro aggravamento delle sue condizioni di salute”*.

La società datrice replicava evidenziando che fino alla formalizzazione dell’accordo individuale di smart working poc’anzi citato, la lavoratrice aveva sempre lavorato in presenza presso gli uffici di Trieste salvo poi delegare gli adempimenti che avrebbe dovuto svolgere materialmente ai colleghi presenti in sede, durante la vigenza dell’accordo di smart working. Nel corso del 2023 la datrice aveva assistito ad un aumento esponenziale del lavoro e, data l’impossibilità dei colleghi di continuare ad accollarsi gli adempimenti materiali di competenza della lavoratrice ricorrente, aveva richiesto a quest’ultima di lavorare in presenza tre giorni a settimana *“in modo da poter personalmente provvedere alla materiale apprensione, preparazione, fascicolazione, controllo e archiviazione della documentazione necessaria all’istruzione delle pratiche”*. La società convenuta evidenziava inoltre che la ricorrente si era recata al Pronto Soccorso riferendo di un dolore alla spalla ma che tale stato non era affatto incompatibile con il lavoro in presenza tre giorni a settimana dato che la stessa ricorrente, solo due giorni dopo, si era recata a Parigi (come emerso dal profilo Instagram).

Il Tribunale di Trieste ha rigettato il ricorso evidenziando – anzitutto – che il controllo giurisdizionale delle esigenze organizzative/produttive addotte dalla datrice di lavoro è ben possibile e non costituisce una violazione della libertà di organizzazione dell’impresa ex art. 41 Cost. perché il potere del datore di lavoro di organizzare liberamente la propria impresa è

sottoposto al limite dato dal diritto del lavoratore fragile di essere destinato al lavoro agile, *“sempre che le modalità di lavoro della mansione di pertinenza siano compatibili con tale forma di prestazione della propria attività”*, come previsto dalla norma emergenziale (art. 90, D.L. n. 34/2000) più volte prorogata, sino al 31.12.2023. In secondo luogo, precisa il Tribunale, la verifica giudiziale delle ragioni organizzative/produttive è sempre possibile al fine di valutare se le determinazioni aziendali sono rispettose del generale principio di buona fede nell’esecuzione del contratto. Tanto premesso, il Tribunale ha evidenziato, tra le altre cose, che *“la crescita esponenziale”* delle pratiche di concessione di finanziamenti aveva reso insostenibile il precedente modello organizzativo che prevedeva lo svolgimento dell’attività lavorativa della ricorrente esclusivamente in modalità *“agile”*. Le ragioni addotte dalla datrice di lavoro, secondo il Tribunale di Trieste, *“non presentano incongruità evidenti nel dal punto di vista logico, né dal punto di vista fattuale”* e sono apparse conformi all’art. 41 Cost. *“dovendosi peraltro evidenziare che la prestazione di lavoro agile non è stata negata, ma concessa parzialmente in un contesto di contemperamento delle reciproche esigenze”*. Inoltre, ha rilevato il Tribunale di Trieste, la gravità o l’aggravarsi della patologia alla base del diritto allo svolgimento del lavoro agile non attribuisce un diritto a richiedere un maggiore accesso la lavoro agile ma attiene *“al differente profilo dell’idoneità della prestazione lavorativa e dell’impossibilità della stessa”*.

Si tratta di una prima decisione rilevante, seppur resa all’esito della fase sommaria di un giudizio ex art. 700 c.p.c.: della verifica giudiziale delle ragioni alla base del diniego al lavoro esclusivamente in modalità agile per i lavoratori fragili del settore privato (ma le stesse considerazioni valgono anche per i *“genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni”*), se ne ricava una chiara indicazione per tutti gli operatori del settore consistente nell’attuare *“un... contemperamento delle reciproche esigenze”* attraverso il riconoscimento di una combinazione di lavoro da remoto e in presenza disegnato sulla base dell’organizzazione aziendale e, all’occorrenza, suscettibile di cambiamenti *“in corsa”*. Un equilibrio che può essere trovato solo attraverso una regolamentazione chiara e puntuale sia a livello aziendale che individuale.

Giorgio Giannini, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Trieste, ordinanza 21 dicembre 2023 R.G.N. 525-2023](#)