

## Ancora sui ragionevoli accomodamenti: è diritto della persona con disabilità ottenere lo smart working se ciò non è incompatibile con l'attività svolta

di G. Battistini - 30 maggio 2025

La sentenza della sezione lavoro del Tribunale di Mantova in commento (si tratta della n. 77 del 5 marzo 2025) risulta particolarmente interessante per la novità della materia trattata e per l'ennesimo passo avanti compiuto nella tutela delle persone con disabilità.

Il Lavoratore ricorrente chiedeva al Tribunale di dichiarare il suo diritto a prestare attività lavorativa con modalità di lavoro agile (ai sensi del D. Lgs. n.81/2017), a tempo indeterminato o per il periodo temporale ritenuto, per l'intera settimana o per il periodo ritenuto, a causa del possesso di alcune patologie invalidanti e dello status di persona con disabilità in situazione di gravità *ex lege* 104/1992.

Tale richiesta derivava da una, comprovata in giudizio anche con certificazioni mediche e del medico competente della Datrice, difficoltà del Dipendente di svolgere le proprie mansioni dalla sede aziendale, presso la quale, ormai diversi anni prima, si era gravemente infortunato. Altresì veniva provata in corso di causa la possibilità di svolgere le mansioni disimpegnate in modalità agile e il possesso, da parte del Lavoratore, delle idonee competenze professionali per svolgere lavoro da remoto.

La Società si difendeva, sostanzialmente, rilevando che nessun proprio dipendente lavorava in modalità agile e che tale tipologia di prestazione risultava incompatibile, se protratta per più di due giorni a settimana, con le attività svolte dal ricorrente e dal gruppo di lavoro in cui egli era inserito.

Nel corso del giudizio, cautelare e di merito, le Parti convenivano che il Lavoratore avrebbe *medio tempore* svolto l'attività in *smart-working* per due giorni, su cinque lavorati, a settimana – offerta tra l'altro reiterata in ottica transattiva da parte della Società fino al pensionamento del Dipendente – ma il Lavoratore non aderiva alla proposta, sostenendo che l'istituto dei ragionevoli accomodamenti imponesse alla Società di consentire il lavoro in *smart working* per non meno di tre giorni a settimana.

Si consenta, a questo punto, sebbene sia ormai una materia abbondantemente trattata e discussa (vedi tra i numerosi contributi in *subiecta materia*, D. GAROFALO, *Il sostegno all'occupazione dei soggetti svantaggiati*, in *RDSS*, 2009, 1, p.39 ss.; A. RICCARDI, *Disabili e lavoro*, Cacucci, 2018; C.M. MARCHISIO, N. CURTO, *Diritto al lavoro e disabilità. Progettare pratiche efficaci*, Carocci, 2019; in particolare, sul tema dei licenziamenti, *ex plurimis*, v. M.SALVAGNI, in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 3 maggio 2025, *La proceduralizzazione del recesso per inidoneità sopravvenuta del disabile assunto obbligatoriamente* e R.DIAMANTI, in *LDE*, 2021, n.3, *Gli "accomodamenti ragionevoli" nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta tra indicazioni di metodo e concrete valutazioni*), ma per completezza di commento, una brevissima analisi proprio con riguardo ai ragionevoli accomodamenti.

L'istituto dei ragionevoli accomodamenti si configura come l'obbligo imposto a tutti i datori di lavoro di adottare soluzioni ragionevoli nei confronti delle persone con disabilità, così da consentir loro di accedere, partecipare e progredire nel rapporto di lavoro in condizioni di parità con gli altri dipendenti.

Un ruolo cruciale è stato, al riguardo, svolto a livello europolitano dalla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, ai sensi dell'art.5 della quale *«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato»*.

A livello internazionale si deve citare poi la Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità (ratificata dall'Italia con L. 3 marzo 2009, n. 18), ove all'art.2 sono definiti come ragionevoli accomodamenti *«le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali»* e, all'art.27, è previsto che *«Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di: [...] garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro»*.

A livello nazionale, i ragionevoli accomodamenti sono contemplati, tra le altre norme, dalla L. 12 marzo 1999 n. 68 (che prevede tra l'altro, all'art.14, il rimborso di eventuali spese sostenute per l'adozione di soluzioni a favore dei lavoratori disabili) e dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 (in particolare all'art.5 bis, introdotto dal D. Lgs. 62/2004, che, pur non riferendosi direttamente al contesto lavorativo, delinea principi generali di inclusione e di rimozione delle barriere) e sono imposti ai datori di lavoro dal D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 ove è chiarito, all'art.3 co.3 bis, che *«Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009 n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori»*.

Negli ultimi anni, abbiamo assistito ad un deciso cambio di passo, con sentenze di merito e di legittimità che hanno riconosciuto il dovere datoriale, nei confronti di lavoratori con disabilità, di porre in essere i più svariati adempimenti per pervenire a condizioni di parità. Tra le molte, si vedano, recentemente:

- Trib. Roma, Sez. lav., 03 dicembre 2024, n. 12377, secondo cui il datore di lavoro è tenuto ad avvisare il lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto anche al fine di adottare eventuali accomodamenti ragionevoli (in *LG*, 2025, 3, p.307 e ss.);

- Trib. Bari, Sez. lav., 17 dicembre 2024, n. 5025, secondo cui il datore di lavoro deve porre in essere accomodamenti ragionevoli per consentire al lavoratore disabile di mantenere il suo posto di lavoro, adibendolo eventualmente a mansioni diverse o adattando le condizioni lavorative, con annullamento del recesso in difetto.
- App. Campobasso, Sez. lav., 11 febbraio 2025, n. 18, secondo cui nell'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, configurabile come disabilità, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo il sopravvenuto stato di inidoneità e l'impossibilità di adibirlo a mansioni compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli per scongiurare il licenziamento.
- App. Milano, Sez. lav., 23 marzo 2025, n. 226, secondo cui il licenziamento di un lavoratore disabile, intimato in violazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli è discriminatorio in quanto in violazione di specifiche disposizioni protettive, indipendentemente dall'intenzione del datore di lavoro.
- Cass., 21 novembre 2024, n. 30080, secondo la quale in presenza di un lavoratore con disabilità la valutazione del suo rifiuto di riprendere servizio deve tenere conto delle obbligazioni del datore di lavoro verso la persona con disabilità, inclusi gli accomodamenti ragionevoli, tanto che, nel valutare la legittimità del rifiuto di prestare servizio ex art. 1460 c.c. deve essere verificata l'entità dell'inadempimento datoriale in relazione alla protezione speciale accordata.
- Cass., 11 aprile 2024, n. 14307, che ribadisce (in continuità con le precedenti Cass. 9 marzo 2021, n. 6497; Cass. 31 marzo 2023, n. 9095 – in *LDE*, 2024, n.2, con nota di M.SALVAGNI, *Nozione eurounitaria di handicap, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli* –; Cass. 29 maggio 2023, n. 15002; Cass. 13 novembre 2023, n. 31471; Cass. 22 maggio 2024, n. 14307 – in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 20 settembre 2024, con nota di G. MUGNAI, *Il prisma degli accomodamenti ragionevoli nel licenziamento del caregiver e del disabile* –; Cass. 18 aprile 2024, n. 10568) che il licenziamento motivato dalla sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni – se intimato in violazione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli e, quindi, in violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono ad una persona con disabilità di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori – è illegittimo. Nel caso di specie, la Corte afferma inoltre che, trattandosi di una discriminazione diretta, il recesso debba ritenersi nullo, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena di cui all'art. 18, commi 1 e 2, St. Lav.
- Infine, molto recentemente, la Corte di Cassazione ha affrontato un caso analogo a quello che si sta commentando, proprio in tema di smart working: Cass. 10 gennaio 2025, n. 605 ha affermato che in base all'obbligo di adottare ragionevoli accomodamenti per evitare disparità di trattamento nei confronti del lavoratore con disabilità, il datore di lavoro avrebbe dovuto verificare in concreto la possibilità di espletare la prestazione con modalità di lavoro agile, con oneri finanziari per la società, quali la fornitura di idonea strumentazione e la formazione, non eccessivi e dunque non irragionevoli. Aggiungendo, tra l'altro, la facoltà della persona con disabilità (ai sensi della novella introdotta in seno alla L.104/1992, con l'art.5 bis) di richiedere l'adozione di un accomodamento ragionevole, con conseguenziale diritto di partecipare alla sua individuazione. In ultimo, *ad abundantiam*, la Corte ha sottolineato che «gli

*accomodamenti ragionevoli ben possono realizzarsi in sede negoziale, ma, in mancanza di accordo, la soluzione del caso concreto è individuata dal giudice di merito». In sostanza, dunque, tale sentenza ha confermato la decisione di merito che, in accoglimento della domanda del lavoratore di svolgere attività in regime di smart working, aveva condannato il datore a consentire l'esecuzione della prestazione con detta modalità, tra l'altro possibile essendo stata espletata da remoto durante il periodo pandemico.*

Tornando ora alla sentenza in commento, se consideriamo i numerosi precedenti e la direzione in cui si sta muovendo ormai in modo pressoché uniforme la giurisprudenza, non ci sorprenderà che il Tribunale ha accolto le richieste del Dipendente.

Fatta una breve, ma puntuale, disamina della normativa di causa, ritenuto che la Datrice di lavoro non avesse adempiuto all'onere di provare l'effettiva incompatibilità della prestazione in lavoro agile con le mansioni disimpegnate dal Lavoratore, il Giudice del Tribunale di Mantova ha dunque accordato, ritenendo che ciò fosse da ritenersi un accomodamento ragionevole e che il diniego fosse invece da ritenersi come una discriminazione indiretta, al Lavoratore il diritto, così come richiesto, di svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile per tre giorni alla settimana.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Trib. Mantova, 5 marzo 2025, n. 77](#)