

# Accomodamenti ragionevoli tra interlocuzione e potere del giudice

di G. Zampieri - 8 giugno 2025

## La decisione della Corte d'Appello di Napoli

Un lavoratore con disabilità visiva (“retinite pigmentosa” ad entrambi gli occhi) agiva in giudizio per l'accertamento del diritto all'accomodamento ragionevole consistente nel trasferimento presso la sede dell'impresa più vicina al luogo di residenza per svolgere la prestazione lavorativa (senza mutamento di mansioni) da remoto o in regime di lavoro agile.

La Corte d'appello di Napoli dimostra di non condividere la decisione del Tribunale di Nola che, nonostante avesse correttamente preso le mosse dall'indagine sulla possibile sussistenza di comportamenti direttamente o indirettamente discriminatori, aveva poi ommesso ogni valutazione in merito alla violazione dell'art. 3, co. 3-*bis*, d. lgs. n. 216/2003 (che attua l'art. 5 Direttiva 2000/78/CE).

I giudici di secondo grado ribadiscono che «i ragionevoli accomodamenti imposti dalla normativa hanno il precipuo scopo di evitare che la situazione di handicap possa ridondare in una condotta che in qualche modo penalizzi il soggetto portatore, ponendolo di fatto in una condizione deteriore rispetto a quella degli altri lavoratori» (App. Napoli, pubblicata il 19 febbraio 2021, n. 598).

Dopo aver ricostruito la normativa e la giurisprudenza in materia, la Corte d'appello di Napoli affronta il merito della questione proposta dal lavoratore e ricorda «l'importanza delle indagini che il giudice di merito deve effettuare in relazione alle misure di accomodamento [...] perché le disposizioni in esame impongono di incidere sulla vita dell'azienda» (App. Napoli, pubblicata il 19 febbraio 2021, n. 598).

L'accomodamento richiesto dal lavoratore consisteva nell'assegnazione ad una diversa sede dell'impresa più vicina al luogo di residenza e, presso tale nuova sede, la possibilità di svolgere in modalità di lavoro agile la medesima mansione espletata presso la sede di lavoro di precedente assegnazione.

Il datore aveva rifiutato l'accomodamento richiesto affermando che, presso la sede richiesta dal lavoratore come nuova assegnazione, non erano presenti figure professionali analoghe a quella del ricorrente, ossia il *caring agent*. Quest'ultimo svolgeva infatti mansioni di supporto alla clientela, diverse da quelle dei tecnici che rappresentavano la totalità dei lavoratori presenti presso la sede dell'impresa cui il ricorrente chiedeva di essere assegnato.

Veniva inoltre rilevata la presenza di disposizioni di contratto collettivo in base al quale lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile risultava subordinata alla sottoscrizione di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Su tali premesse, i giudici di secondo grado si pronunciano in merito alla ragionevolezza dell'accomodamento richiesto, consistente nel «verificare se per consentire al [ricorrente] di espletare la propria prestazione con modalità di lavoro agile – sia con che senza i limiti temporali previsti dalla contrattazione collettiva – gli oneri finanziari (correlati alla fornitura di idonea strumentazione e alla formazione del lavoratore, tanto più che attualmente non è prevista tale modalità di lavoro per i *caring agent*) possano considerarsi eccessivi e, dunque, non ragionevoli» (App. Napoli, pubblicata il 19 febbraio 2021, n. 598).

La Corte d'appello rileva a questo punto che il lavoratore, durante l'emergenza causata dall'epidemia di Covid, aveva già svolto la prestazione in modalità di lavoro agile, sicché «evidentemente, il lavoratore aveva competenze adeguate a svolgere la sua prestazione lavorativa nelle suddette modalità, così come altrettanto evidentemente la società aveva la possibilità di fornirgli l'adeguata strumentazione» (App. Napoli, pubblicata il 19 febbraio 2021, n. 598).

Da tali considerazioni discendeva l'infondatezza delle difese del datore di lavoro formulate in merito alla sproporzione dell'accomodamento richiesto dal lavoratore.

### **La conferma della Corte di Cassazione**

Avverso la sentenza della Corte d'appello di Napoli il datore di lavoro proponeva ricorso per Cassazione.

Il primo motivo di ricorso riguardava la violazione e falsa applicazione dell'art. 3, co. 3-*bis*, d. lgs. n. 216/2003 e dell'art. 41 della Costituzione per «l'insussistenza e mancata dimostrazione di discriminazione in ragione della mancata adozione di ragionevoli accomodamenti da parte della società in relazione alla disabilità del dipendente» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 1).

Ad avviso dei giudici di legittimità, il primo motivo di ricorso risulta infondato. Il regime probatorio semplificato di cui all'art. 4 d. lgs. n. 216/2003 trova infatti applicazione anche nel caso di condotta discriminatoria consistente nel rifiuto dell'accomodamento ragionevole.

Corretta risulta dunque la decisione del giudice di merito che, a seguito della verifica circa la praticabilità dell'accomodamento ragionevole richiesto, «non ha giudicato che il datore di lavoro si trovasse in una situazione di impossibilità di adottare i suddetti accomodamenti organizzativi ragionevoli, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 9).

Il secondo motivo di ricorso riguardava invece la violazione e falsa applicazione degli artt. 18 e 19 l. n. 81/2017 dal momento che le norme in materia di lavoro agile «richiedono la sottoscrizione di un accordo individuale e prevedono la facoltà di recesso di entrambe le parti in caso di accordi a tempo indeterminato» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 2).

Al pari del primo, anche tale secondo motivo viene dichiarato infondato. La Corte di Cassazione afferma perentoriamente 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» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 11).

A questo punto della motivazione, i giudici di legittimità affrontano il tema della proceduralizzazione dell'accomodamento ragionevole, ora espressamente prevista nell'art. 17 d. lgs. n. 62/2024.

Viene infatti evidenziato che «la proceduralizzazione della facoltà della persona con disabilità di richiedere l'adozione di un accomodamento ragionevole, con conseguente diritto di partecipare alla sua individuazione, riflette il carattere vincolante dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli, il cui rifiuto costituisce la discriminazione vietata; la violazione dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli [...] si traduce nella violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono a una persona con disabilità di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, realizzando così una discriminazione diretta» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 12).

### **La necessaria interlocuzione per l'introduzione dell'accomodamento ragionevole**

La decisione in commento appare di particolare rilevanza in quanto consente di chiarire alcune questioni fondamentali in materia di diritto all'accomodamento ragionevole del lavoratore con disabilità.

La Corte di Cassazione riconosce la natura dialogica dell'accomodamento ragionevole e ne individua i fondamenti normativi nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Il diritto all'introduzione dell'accomodamento ragionevole risulta quindi subordinato a quello che viene definito un "onere di interlocuzione" che permetta alle parti di avviare il confronto sul contenuto concreto dell'accomodamento ragionevole e necessario nel caso specifico. Solo successivamente all'avvio di tale procedimento il lavoratore acquisisce un diritto a vedersi riconosciuto l'accomodamento che non rappresenti un onere sproporzionato.

Il rifiuto opposto dal datore di lavoro alla richiesta di accomodamento ragionevole e non sproporzionato presenta natura di comportamento direttamente discriminatorio in quanto avente l'effetto di impedire alla persona con disabilità di partecipare alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri.

L'introduzione dell'accomodamento ragionevole è quindi proceduralizzata, nel senso che costituisce il risultato di un processo di confronto tra le parti del rapporto di lavoro e che trova il momento d'avvio nella richiesta formulata dal lavoratore.

Si ritiene che, alla richiesta esplicita debbano essere assimilati i casi che, per comodità espositiva, potrebbero essere definiti di richiesta tacita. Si sta facendo riferimento a quei casi in cui la necessità dell'introduzione di un accomodamento ragionevole risulta evidente anche in assenza di una specifica richiesta o indicazione del lavoratore in tal senso.

In tali situazioni, in applicazione dei principi individuati dalla Convenzione delle Nazioni Unite e del fondamentale principio di solidarietà di cui all'art. 2 della Costituzione, è possibile affermare l'esigibilità di un comportamento datoriale consistente nell'avvio dell'interlocuzione prodromica all'introduzione dell'accomodamento ragionevole.

Coerente con questa impostazione è anche la posizione della più recente giurisprudenza di legittimità in materia di licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comportamento ordinario previsto dalla contrattazione collettiva.

Sul punto, limitandoci alle pronunce di legittimità, con relativi commenti, pubblicate in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), vedi, tra le tante: Cass. civ., sez. lav., 31 marzo 2023, n. 9095, con nota di F. Bordoni, *Il periodo di comportamento può essere discriminatorio. Tra discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli: la Cassazione puntualizza*, 13 giugno 2023; Cass. civ., sez. lav., 21 dicembre 2023, n. 35747, con nota di M. Salvagni, *Corte di Cassazione 21 dicembre 2023, n. 35747: malattia collegata all'handicap, discriminazione indiretta e nullità del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comportamento*, 22 febbraio 2024; Cass. civ., sez. lav., 5 giugno 2024, n. 1573, Cass. civ., sez. lav., 6 giugno 2024, n. 15845, Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2024, n. 14316, Cass. civ., sez. lav., 23 maggio 2024, n. 14402, tutte con nota di M. Salvagni, *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comportamento nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore rischio e "l'onere bifronte" a carico delle parti per applicare l'accomodamento ragionevole*, 2 novembre 2024; Cass. civ., sez. lav., 15 maggio 2024, n. 13491, con nota di S. Grivet Fetà, *L'obbligo del datore di lavoro di comunicare l'imminente superamento del periodo di comportamento, tra contrattazione collettiva, doveri di buona fede ed elemento costitutivo della fattispecie di licenziamento*, 28 agosto 2024.

Da ultimo, sempre in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), si segnala: Cass. civ., sez. lav., 7 gennaio 2025, n. 170, con nota di G. Della Rocca, *Ancora sul periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica*, 15 febbraio 2025.

Per quanto riguarda alcune pronunce della giurisprudenza di merito, ancora in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), si segnalano: App. Milano, 9 dicembre 2022, n. 1128, Trib. Parma, 9 gennaio 2023, n. 1, App. Napoli, 17 gennaio 2023, n. 168, tutte con nota di C. Ogriseq, *Licenziamento per superamento del periodo di comportamento e disabilità: nascoste sotto la cenere le braci della discriminazione indiretta*, 29 maggio 2023 e Trib. Milano, 4 maggio 2023, n. 1257, con nota di A. M. Battisti, *Discriminazione indiretta per superamento del periodo di comportamento della lavoratrice in stato di disabilità*, 5 agosto 2023.

I giudici di legittimità fanno infatti riferimento ai casi in cui «il fattore di protezione, pur non risultando espressamente portato a conoscenza del datore di lavoro, avrebbe potuto essere ritenuto reale secondo un comportamento di questi improntato a diligenza», sicché «per il datore di lavoro sorge, prima di adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, un onere di acquisire informazioni – cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore – circa la eventualità che le assenze siano connesse ad uno stato di disabilità e per valutare, quindi, gli elementi utili al fine di individuare eventuali accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso dal rapporto» (Cass. civ., sez. lav., 31 maggio 2024, n. 15282, par. 3.2.2, sia consentito il rinvio a [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), con nota di G. Zampieri, *Comporto, disabilità, accomodamenti ragionevoli. Due "nuovi" casi di licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comportamento ordinario*, 26 luglio 2024).

Particolarmente significativo risulta infine il richiamo all'art. 17 d. lgs. n. 62/2024 con cui il legislatore ha proceduto all'introduzione di una definizione di accomodamento ragionevole, ora contenuta nell'art. 5-bis l. n. 104/1992.

Pur non ritenendolo applicabile alla fattispecie in esame *ratione temporis*, la Corte di Cassazione fa riferimento alle norme introdotte dalla nuova disciplina come complemento nazionale dei principi individuati in sede sovranazionale ed europea. L'art. 17 d. lgs. n. 62/2024 rappresenta quindi il risultato di un generale processo di adeguamento del diritto interno al programma della Convenzione delle Nazioni Unite.

Le nuove disposizioni trovano pertanto applicazione in tutti i casi in cui sia in discussione l'individuazione di un accomodamento ragionevole per la persona con disabilità, anche nell'ambito del rapporto di lavoro, e sono assistite dalle sanzioni proprie del diritto antidiscriminatorio in caso di violazione.

### **Individuazione dell'accomodamento ragionevole e potere del giudice**

L'art. 28 d. lgs. n. 150/2011 prevede, al comma 5, che «con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti».

Una volta riconosciuta la natura discriminatoria del comportamento consistente nel rifiuto di un accomodamento ragionevole – peraltro espressamente prevista all'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite secondo cui costituisce discriminazione basata sulla disabilità «ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole» – l'art. 28 affida al giudice il compito di porvi rimedio adottando «ogni provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti», compreso quello consistente nell'individuazione dell'accomodamento ragionevole.

Così ha operato la Corte d'appello di Napoli ricordando che le disposizioni in materia «impongono [al giudice] di incidere sulla vita dell'azienda» (App. Napoli, pubblicata il 19 febbraio 2021, n. 598). Posizione confermata dalla Corte di Cassazione nel passaggio in cui afferma che «in mancanza di accordo [sull'accomodamento da introdurre], la soluzione del caso concreto è individuata dal giudice di merito» (Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2025, n. 605, par. 11).

In sostanza, in una situazione fisiologica, l'individuazione dell'accomodamento ragionevole viene lasciata al dialogo tra le parti del rapporto che sono chiamate a confrontarsi e a cooperare per la definizione della migliore soluzione possibile.

Diversamente, in caso patologico, il legislatore affida al giudice il potere di intervenire e colmare il vuoto lasciato dalle parti. Tale potere trova fondamento nella rilevanza dei valori in gioco dal momento che, qualora la legittima richiesta di accomodamento ragionevole rimanesse insoddisfatta, il rispetto del principio di uguaglianza e la dignità della persona con disabilità ne risulterebbero irrimediabilmente compromessi.

Giovanna Zampieri, dottoranda di ricerca nell'Università degli studi di Padova

Visualizza i documenti: [App. Milano, 19 febbraio 2021, n. 598](#); [Cass., 10 gennaio 2025, n. 605](#)