

TRIBUNALE DI MANTOVA - SENTENZA N. 77 DEL 5 MARZO 2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE di MANTOVA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Simona Gerola, ha pronunciato, la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da:

(...) rappresentato e difeso dall'avv. (...)

RICORRENTE

contro

(...) difesa e rappresentata dagli avv.ti (...)

CONVENUTA

CONCLUSIONI

PER LA PARTE RICORRENTE

In via cautelare d'urgenza, inaudita altera parte ovvero all'esito del contraddittorio cautelare, e poi nel merito:

In via principale

1. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente, anche in ragione delle sue condizioni di salute e comunque di handicap/invalidità, previo eventuale incidentale accertamento e dichiarazione della sua situazione di portatore di handicap/invalidità nei termini esposti in ricorso, allo svolgimento della sua attività lavorativa mediante lavoro agile, anche ex artt. 18 e ss legge n. 81/2017, da eseguirsi a tempo indeterminato per tutto il periodo lavorativo,

ovvero giornaliero, settimanale, mensile e annuale, presso la sua abitazione, e, conseguentemente;

2. Accertare e dichiarare l'illegittimità del comportamento della convenuta (...) (pi (...)), in persona del suo legale rappresentante pro tempore, di diniego

dell'esecuzione del rapporto di lavoro nei confronti del ricorrente mediante "lavoro agile" smart working presso la sua abitazione;

3. Condannare la datrice convenuta (...) in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ad eseguire nei confronti del ricorrente il rapporto di lavoro mediante "lavoro agile" ovvero anche ex artt. 18 e ss legge n. 81/2017, a tempo indeterminato, ovvero per il tempo ritenuto di giustizia, per tutto il periodo lavorativo, ovvero giornaliero, settimanale, mensile e annuale, presso la sua abitazione ove egli svolgerà le sue mansioni lavorative;

4. Adottare ogni ulteriore e/o diverso provvedimento ritenuto utile per assicurare al ricorrente la tutela dei diritti esposti in ricorso e che risultassero dall'istruttoria;

5. Condannare la datrice convenuta (...) in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a pagare una penale di euro 200, ovvero di quel diverso importo, per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione dell'ordine giudiziale, qualora la sanzione dovesse essere ritenuta applicabile al rito del lavoro;

In subordine

6. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente, anche in ragione delle sue condizioni di salute e comunque di handicap/invalidità, previo eventuale incidentale accertamento e dichiarazione della sua situazione di portatore di handicap/invalidità nei termini esposti in ricorso, allo svolgimento della sua attività lavorativa mediante lavoro agile, anche ex artt. 18 e ss legge n. 81/2017, da eseguirsi a tempo indeterminato per tutto il periodo lavorativo, ovvero giornaliero, settimanale, mensile e annuale, o con la diversa modalità che dovesse essere ritenuta compatibile col suo stato di salute e comunque in misura prevalente, ovvero almeno all'80% del tempo di lavoro, presso la sua abitazione;

7. Accertare e dichiarare l'illegittimità del comportamento della convenuta (...), in persona del suo legale rappresentante pro tempore, di diniego dell'esecuzione del rapporto di lavoro nei confronti del ricorrente mediante "lavoro agile" smart working presso la sua abitazione;

8. Condannare la datrice convenuta (...) in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ad eseguire nei confronti del ricorrente il rapporto di lavoro mediante "lavoro agile" ovvero da remoto anche ex artt. 18 e ss legge n. 81/2017, a tempo indeterminato, ovvero per il tempo ritenuto di giustizia, per tutto il periodo lavorativo, ovvero giornaliero, settimanale, mensile e annuale, o con la diversa modalità che dovesse essere ritenuta compatibile col suo stato di salute e comunque in misura prevalente, ovvero almeno all'80% del tempo di lavoro, presso la sua abitazione ove egli svolgerà le sue mansioni lavorative;

9. Adottare ogni ulteriore e/o diverso provvedimento ritenuto utile per assicurare al ricorrente la tutela dei diritti esposti in ricorso e che risultassero dall'istruttoria;

10. Condannare la datrice convenuta (...) in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a pagare una penale di euro 200, ovvero di quel diverso importo, per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione dell'ordine giudiziale, qualora la sanzione dovesse essere ritenuta applicabile al rito del lavoro;

In ogni caso

11. Con vittoria di spese e compensi professionali oltre a spese generali 15%, IVA e CPA come per legge.

PER LA PARTE CONVENUTA

Voglia l'Ill.mo Giudice del Lavoro del Tribunale di Mantova, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione reietta, così giudicare:

Nel merito, rigettare l'avversario ricorso perché infondato, in fatto ed in diritto per i motivi esposti in narrativa In ogni caso, con vittoria di spese, diritti ed onorari di lite.

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 10.9.2024 (...) ex art. 700 c.p.c., e contestualmente ex art. 414 c.p.c., il Tribunale di Mantova per sentire condannare la (...), ad eseguire nei suoi confronti il rapporto di lavoro mediante "lavoro agile", in toto o, in via subordinata almeno all'80% del tempo di lavoro, presso la sua abitazione Il procuratore del ricorrente esponeva:

- che il sig. (...), assunto in data 2.5.2002 con mansioni di tubista, in data 4.6.2004 subiva un gravissimo infortunio sul lavoro presso lo stabilimento di Forlì a seguito

del quale riportava una importante invalidità psico fisica con riconoscimento da parte (...) dell'invalidità permanente del 38% ex DPR n. 1124/65 e del 40% ex D.Lgs. n. 38/2000 per le seguenti menomazioni: "esiti trauma da lamiera gamba dx con s. compartimentale, residua paralisi di SPE; esiti sofferenza ischemica Alnf. Dx con dolore neuropatico cronico in trattamento mediante neurostimolatore, disturbo dell'adattamento con umore depresso di grado lieve in trattamento; disturbo dell'adattamento cronicizzato";

- che con verbale del 4.9.2008 il ricorrente veniva riconosciuto invalido in condizione di gravità ex art. 3 comma 3 l. n. 104/92, senza revisioni;
- che a seguito dell'infortunio e a causa della sopravvenuta inidoneità alle mansioni di operaio in produzione, il ricorrente dal 2005 è stato ricollocato in mansioni impiegatizie nell'Ufficio Certificazione Prodotto Finito Qualità, con orario lavorativo dalle ore 8 alle ore 14, così ridotto in ragione dei benefici ex l. 104/92 di 2 ore al giorno di permesso ed ha svolto prima per l'originario datore (e dal 2015 per (...) per successione contrattuale nel rapporto di lavoro) le seguenti mansioni: verifica prodotto finito tramite personal computer e software aziendale; verifica eventuali anomalie nella certificazione del prodotto; eventuale mancata generazione del pdf per il cliente finale; eventuale modifica dei dati per consentire la creazione del file pdf per il cliente e spedizione via mail al cliente;
- che all'inizio del mese di settembre 2024, al termine di un prolungato periodo di malattia, gli sono state variate le mansioni svolgendo ora le attività di archiviazione consuntivo dei dati con gli indicatori dello stabilimento, che si sostanzia nell'inserimento di dati in programma informatico mediante personal computer;
- che entrambe le mansioni suddette, incluse quindi quelle da ultimo assegnate, possono essere svolte agevolmente dal ricorrente da remoto presso la sua abitazione con l'utilizzo di personal computer e programmi informatici, non necessitando della presenza fisica del lavoratore in azienda; che il ricorrente, successivamente all'infortunio, ha progressivamente sviluppato una sempre più marcata (in)sofferenza psichica rispetto ai luoghi di lavoro aziendali, associati all'evento traumatico ed al conseguente stravolgimento in senso peggiorativo della sua vita, che si è strutturata in forma patologica permanente determinando costanti attacchi di ansia, panico e depressione che gli hanno imposto l'assunzione di psicofarmaci e impedito anche nel corso dell'anno 2024 fino a tutt'oggi lo

svolgimento delle sue attività lavorative nei predetti luoghi aziendali, dovendosi quindi assentare dal lavoro per motivi di salute con plurime certificazioni del medico di base e dello specialista psichiatra attestanti l'esistenza di una "sindrome ansioso depressiva in fase di acuzie" quale "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta";

- che alla visita del 27.5.2024 lo psichiatra prof. (...) stante il quadro di sofferenza psichica determinata dai luoghi di lavoro, indicava l'attuazione dello smart working come soluzione organizzativa lavorativa adeguata per preservare la salute dello stesso che "alleggerirebbe sensibilmente la sua attuale difficoltà" considerato che i "vissuti di inadeguatezza e insufficienza sul piano personale gli rendono oltremodo gravoso garantire una continuità sul posto di lavoro, anzi egli vive il peso e l'impegno professionale come una spina irritativa ad oggi non superata" ; che con certificato del 26.7.2024 il medico competente dott. (...) alla visita medica per accertare l'idoneità al lavoro evidenziava che, "tenuto conto della documentazione specialistica visionata, è consigliabile l'attività in smart working";
- che il lavoratore, come già precedentemente e fin dall'inizio dell'anno 2024, anche a seguito della predetta certificazione richiedeva al direttore dello stabilimento della sede di Forlì di (...) di poter eseguire la sua prestazione lavorativa mediante smart working dalla propria abitazione, ricevendo un immotivato fermo diniego, confermato al sindacalista della (...) di Forlì (...);
- che il rifiuto veniva reiterato e, al termine del periodo di malattia all'inizio di settembre 2024, il lavoratore veniva ricollocato a svolgere la sua attività lavorativa nei luoghi e locali aziendali con mansioni "impiegatizie" di archiviazione consuntivo dei dati con gli indicatori dello stabilimento, con inserimento di dati in un programma informatico mediante personal computer; che presso la datrice (...) esistono opzioni di impiego del ricorrente mediante " agile" da svolgere presso la sua abitazione sia a tempo pieno e sia, in alternativa, con saltuario accesso ai luoghi aziendali;
- che il ricorrente ha le capacità anche professionali per svolgere le sue mansioni lavorative mediante "lavoro agile" presso la sua abitazione.

Tanto premesso rivendicava, con ampie e argomentate motivazioni giuridiche, il diritto soggettivo del ricorrente allo smart working quale accomodamento ragionevole per l'esercizio del diritto al lavoro -altrimenti impraticabile- degli invalidi portatori di handicap, qual è il ricorrente, e quale misura non discriminatoria e prevenzionale della salute del

lavoratore in attuazione degli artt. 1,2,3 e 5 direttiva 2000/ 78/CE e d.lvo n. 216/2003 in connessione con l'artt. 15 l. n. 300/1970 e artt. 1,2,3,4,32,38 e 41 della Costituzione e degli artt. 2087 c.c., 42 D.Lgs. n. 81/2008, artt. 1175, 1375 c.c.; artt. 1,2,4 e 10 ss. D.Lgs. n. 68/99 e concludeva come sopra indicato.

Si costituiva ritualmente la società convenuta nel procedimento cautelare contestando nel merito la fondatezza del ricorso.

Il procuratore della convenuta rilevava preliminarmente che ... non ha mai comunicato alcun rifiuto allo smart working ; che tra fine luglio e i primi di settembre ci sono stati almeno 3 incontri tra il Direttore dello stabilimento e il ricorrente - anche con la partecipazione del sindacalista e degli altri responsabili di importanti funzioni dello stabilimento - per cercare di andare incontro alle necessità del ricorrente e trovare ragionevoli accomodamenti; che le parti in buona fede stavano cercando in maniera costruttiva ed armonica una soluzione ragionevole, proprio nell'ottica di quei ragionevoli accomodamenti che sono proprio la ratio delle norme invocate dal ricorrente e che nel pieno di tali discussioni, quando i temi erano ancora aperti e il nuovo progetto Visual Management proposto al ricorrente, e apparentemente accettato di buon grado dal lavoratore, era già stato avviato in un clima di fattiva collaborazione, senza nessun preavvertimento, il ricorrente ha notificato il ricorso cautelare nei confronti della Società.

Evidenziava di seguito che nel corso dell'intero rapporto di lavoro la Società ha sempre mostrato la massima attenzione verso la situazione del ricorrente, poiché, oltre a rispettare pienamente tutte le disposizioni del medico aziendale e della Legge 104/1992 è sempre andata incontro alle necessità del Signor (...) per trovare ragionevoli accomodamenti, a partire dalla ricollocazione del ricorrente, all'indomani e a causa dell'infortunio da lui patito, a mansioni impiegate; che la mansione che il ricorrente ha sempre svolto dal 2005 in poi consisteva nel seguire il processo di creazione e di emissione del certificato di qualità del prodotto e a tal fine il ricorrente doveva verificare previamente che vi fosse coerenza tra l'ordine di vendita, i versamenti di produzione, le analisi chimiche, presenti esclusivamente nella rete aziendale nel software, e le prove meccaniche eseguite dal laboratorio; che il certificato di qualità è il documento che viene inviato al cliente e che garantisce di poter rintracciare il pezzo, qualora sia necessario risolvere eventuali reclami sollevati dal cliente; che in caso di problemi nella generazione del certificato (dovuti ad errori nelle verifiche precedenti), oppure di segnalazione e reclami da parte del cliente finale, il ricorrente doveva confrontarsi con la collega, sig.ra (...) e/o con il responsabile del servizio, dott. (...), presenti nel suo ufficio, per identificare la causa dell'errore e che dette mansioni - che hanno sempre

richiesto la presenza fisica del ricorrente in azienda, data la necessità di confrontarsi continuativamente con i colleghi e con il proprio responsabile, in caso di errori nella generazione del certificato e/o di verifiche per gestire tempestivamente i reclami dei clienti - sono state svolte dal ricorrente fino al luglio 2024 senza mai lamentare alcunché, né richiedere di svolgerla in modalità smart working.

Tanto premesso, dopo aver eccepito l'incompetenza territoriale del Tribunale di Mantova, contestava con ampie e articolate argomentazioni giuridiche, le sussistenze di entrambe le condizioni dell'azione cautelare.

All'udienza del 26 settembre 2024 le parti, concordemente e temporaneamente (fino all'udienza di merito), hanno determinato "la collocazione del tempo lavorativo in azienda nell'attuale postazione con le attuali mansioni nei giorni del lunedì, martedì e mercoledì e lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working dei restanti giorni della settimana possibilmente con l'utilizzo di strumenti informatici aziendali idonei alla esecuzione della prestazione da casa da parte del ricorrente".

Vi è stata quindi una rinuncia al ricorso ex art. 700 c.p.c. con accettazione da parte di (...) e conseguente dichiarazione di cessazione della materia del contendere del giudizio cautelare. Si costituiva la società convenuta nel processo di merito opponendosi nuovamente all'accoglimento delle domande avversarie.

Il procuratore di (...) premetteva che le parti hanno dato attuazione all'accordo raggiunto davanti al giudice nel processo cautelare nei termini di cui all'Addendum al Contratto di Lavoro e del relativo Accordo Individuale di lavoro agile; che con decorrenza dal 26 settembre 2024, il Signor (...) ha svolto la propria prestazione di lavoro con le modalità del lavoro in Smart Working di cui agli artt. 18 e segg. della L. n. 81/2017, nelle giornate del giovedì e venerdì; che l'attività lavorativa svolta dal Signor (...) in regime di Smart Working consiste in un'attività di archiviazione dei files - copia pdf dei rapportini di produzione che vengono scannerizzate dall'addetto ai servizi generali Signor (...) e trasmesse al ricorrente via e-mail dal responsabile servizi generali Signor (...) - nelle apposite cartelle del server aziendale; che nelle giornate ulteriori rispetto a quelle svolte in regime di Smart Working, il ricorrente (sempre con decorrenza dal 26 settembre 2024) svolge la propria prestazione lavorativa presso l'ufficio situato nella palazzina qualità dello stabilimento (ossia dove anche precedentemente svolgeva la sua attività), come da richiesta dello stesso e, in particolare, nell'ambito del progetto implementato in tutti i reparti, denominato "Visual Management", sulla base di quanto discusso e condiviso con

gli altri componenti del team di lavoro (dott. (...), responsabile qualità, e dott. (...) responsabile miglioramento continuo), svolge una serie di attività che andava ad elencare:

- recupera dal sistema aziendale gli indicatori di produzione;
- crea dei grafici con tali indicatori e, sempre sulla base di quanto condiviso con i colleghi, successivamente, aggiorna/migliora tali grafici periodicamente;
- stampa tali grafici periodicamente (circa 200 fogli) e li divide per linea/reparto di pertinenza;
- consegna la documentazione stampata alle persone incaricate affinché queste ultime provvedano all'affissione di tali documenti in apposite bacheche.

Evidenziava che nel corso del 2025, ultimata la fase di avvio del progetto - che ha comportato anche la necessità che il Signor (...) apprendesse la nuova mansione - (...) prevede un graduale ampliamento delle relative attività attualmente svolte dal ricorrente nell'ambito dello stesso, con introduzione di ulteriori attività complementari, sempre da svolgere in presenza in azienda; che in particolare, sarà incrementato il numero di grafici da elaborare/stampare e il numero di bacheche (coinvolgendo ulteriori reparti) e che tali attività richiedono la presenza fisica del ricorrente in azienda, data la necessità di confrontarsi continuativamente con i colleghi del Team di lavoro per gestire con tempi di reazione rapidi eventuali criticità nei dati estratti negli elaborati. Ricordava che lo scopo della normativa comunitaria e nazionale in materia di discriminazioni basate sull'handicap, è proprio quella di consentire ai soggetti portatori di handicap la partecipazione e la piena integrazione in un ambiente lavorativo che favorisca l'inclusione, la valorizzazione delle competenze professionali e l'accessibilità al lavoro, a parità di condizioni con gli altri lavoratori; che oltre a concedere al ricorrente di svolgere il lavoro agile per due giorni alla settimana - che rappresenta una "anomalia" tenuto conto che la policy in essere nello stabilimento di Forlì non prevede lo smart working per nessun dipendente - la Società ha adottato nei confronti del Signor (...) un ulteriore e importante "ragionevole accomodamento" nella direzione della ratio della normativa di cui sopra anche con riferimento alla nuova mansione svolta dal ricorrente con decorrenza dal 26 settembre 2024; che in vista della scadenza del termine del 15 gennaio 2025 dell'Accordo Individuale di lavoro agile sottoscritto tra le Parti, la Società - tramite i legali - ha già dichiarato al Signor (...) la propria disponibilità, anche in ottica transattiva, a prorogare il suddetto termine sino al 31 dicembre 2025; che inoltre la Società aveva anche dato al ricorrente la possibilità di svolgere la nuova mansione in portineria (ossia nel luogo più distante



possibile dai reparti di produzione, vissuti dal ricorrente come luoghi ostili, in quanto associati al trauma dell'infortunio) e che il Signor (...) ha preferito continuare a svolgere tale attività nella precedente postazione lavorativa; che nell'attuale contesto normativo nel quale la modalità agile della prestazione lavorativa non costituisce un diritto assoluto delle parti, essendo rimessa alla libera contrattazione delle parti - l'assetto organizzativo attuale, che la Società è disponibile a prorogare sino alla fine del 2025 (oltre che nell'esercizio dei suoi poteri ex art. 41 della Costituzione) anche in una ottica transattiva in un contesto di contemperamento delle reciproche esigenze delle parti, è evidentemente del tutto conforme a tale dettato normativo; che è venuto meno, quindi, in radice il presupposto del ricorso avversario, ossia il preteso rifiuto da parte della Società a porre in essere nei confronti del Signor (...) i "ragionevoli accomodamenti" de quo con la conseguenza che il ricorso deve essere rigettato.

Ribadiva infine che la società ha tenuto un comportamento improntato a buona fede per tutta la durata del rapporto e rassegnava le conclusioni indicate in epigrafe.

La causa, istruita sulla documentazione versata in causa dalle parti, all'odierna udienza veniva discussa e decisa.

La società convenuta non ha riproposto l'eccezione di incompetenza territoriale (peraltro, palesemente infondata) sollevata in sede cautelare e pertanto deve ritenersi che ad essa la (...) abbia rinunciato.

Andrà premesso che nel corso della prima e seconda udienza del giudizio di merito la società convenuta, in un'ottica transattiva, si è dichiarata disponibile a prolungare l'efficacia dell'accordo siglato in data 9.10.2025 fino al pensionamento del ricorrente.

Il sig. (...) ha ritenuto insoddisfacente la proposta ritenendo indispensabile per la sua salute psichica e fisica la garanzia di poter lavorare in modalità smart working almeno tre giorni alla settimana su cinque fino al pensionamento.

Quindi, il tentativo di conciliazione è fallito e nessun accordo ex art. 19 L. 81/2017 è stato raggiunto perché il datore di lavoro era disposto, per esigenze organizzative aziendali, a concedere al lavoratore fino alla cessazione del rapporto non più di 2 giorni alla settimana di lavoro agile e il lavoratore ne pretendeva almeno 3.

Andrà premesso altresì che la questione del rifiuto in tesi opposto dal datore di lavoro alla istanza di smart working del ricorrente, che lo ha spinto a promuovere il procedimento

cautelare, può dirsi superata poiché non è stato sostanzialmente contestato che fra le parti vi sia stato un malinteso anche in ragione del particolare (breve) periodo in cui si è dipanata l'intera vicenda, caratterizzato dalle assenze per malattia del ricorrente e dalla chiusura feriale dell'azienda (o imminenza della stessa). Quindi può affermarsi che in realtà non vi è mai stato, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, un fermo e immotivato diniego e che il ricorrente ha deciso di esercitare l'azione cautelare con troppa sollecitudine.

Tale conclusione è avvalorata dall'impegno fin da subito manifestato dalla (...) e dall'accordo tempestivamente siglato dalle parti in ordine alla concessione fino al giudizio di merito (con possibilità di proroga fino alla fine del corrente anno) di due giorni settimanali di smart working e impedisce di porre a carico della società convenuta (anche) le spese di lite del processo cautelare. Non resta quindi che valutare se esista un diritto pieno e incondizionato del ricorrente, in virtù della sua disabilità, al lavoro agile a "tempo pieno" (o, quantomeno, per l'80% del tempo di lavoro o alle condizioni oggetto dell'accordo con limitata durata temporale siglato dalle parti) o se la proposta di (...), rifiutata dal ricorrente, costituisca "accomodamento ragionevole" per salvaguardare il diritto al lavoro e non discriminare il sig. (...), che è pacificamente invalido in condizioni di gravità ex art 3, 3A comma della legge 194/92. Ma facciamo un passo indietro.

Il lavoro agile risulta in linea generale disciplinato dalla legge n. 81/17.

L'art. 18 della predetta legge prevede che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è consentito il lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, mediante accordo tra le parti e che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità. L'art 19 prevede che l'accordo possa essere a tempo determinato o indeterminato e in tale ultimo caso è consentito il recesso, che può avvenire con un preavviso di 90 giorni nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

E' noto che durante l'emergenza sanitaria l'art. 39 del d.l. n. 18/2020 ha stabilito che i lavoratori dipendenti in condizioni di grave disabilità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e i lavoratori, affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, hanno un diritto di precedenza rispetto agli altri

nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (art. 39 co. 2).

L'art. 90, comma 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 riconosceva, fino alla cessazione dello stato emergenziale, lo stesso diritto in favore dei lavoratori dipendenti pubblici e privati maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19 (sulla base delle valutazioni dei medici competenti nell'ambito della sorveglianza sanitaria), sempre che la modalità del lavoro agile fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

L'art. 1 c 306 della L. 197/22 ha poi previsto che fino al 31 dicembre 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Infine il dl 145/23 convertito con modifiche in L. 191/23 ha fissato al 31/3/24 il termine del lavoro agile per i genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, a particolari condizioni, e per i dipendenti c.d. " fragili " - come definiti dall'art. 90, comma 1, del D.L. 34 del 2020 - sulla base di valutazioni dei medici competenti ed a causa dell'età avanzata oppure di fattori derivanti da immunodepressione, da patologie oncologiche, dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità. In linea generale, quindi, sulla base del diritto positivo, dal primo aprile 2024, l'accesso allo smart working deve e può avvenire per tutti con la stipula di un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro sia privato che pubblico.

Occorre però considerare anche il diritto "antidiscriminatorio ".

Riguardo la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il D.Lgs. 216/03, all'art. 1, comma 1 prevede: "Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

L'art 2, 1° comma lettera b) definisce "discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Pertanto indipendentemente dall'esistenza di una norma di legge che imponga il ricorso al lavoro agile, tale modalità di espletamento dell'attività lavorativa può costituire una misura efficace ed appropriata al fine di rendere effettivo il principio di parità di trattamento per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Infatti l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, intitolato "Soluzioni ragionevoli per i disabili", statuisce: "Per garantire il rispetto dei principi di 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". La sentenza della Cassazione n. 6497/2021 ha evidenziato il "vasto raggio degli accomodamenti ipotizzabili": "...per garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità, non' è possibile predeterminare in astratto l'esatto contenuto dell'obbligo. Il legislatore, infatti, ha deliberatamente scelto di trasporre nell'ordinamento interno la formula delle fonti sovranazionali, in dichiarata attuazione della direttiva n. 78/2000/CE, affidandosi ad una nozione a contenuto variabile - categoria dogmatica estesa, nell'ambito della quale possono variamente collocarsi clausole generali, norme elastiche, concetti giuridici indeterminati, finanche i principi - che ha come caratteristica strutturale proprio l'indeterminatezza: consapevole dell'impossibilità di una tipizzazione delle condotte prescrivibili, il legislatore ha conferito all'interprete il compito di individuare lo specifico contenuto dell'obbligo, guidato dalle circostanze del caso concreto.". La stessa sentenza ha evidenziato, inoltre, che gli adeguamenti organizzativi sono tesi in generale "a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa":

"Vale rimarcare che l'adozione di tali misure organizzative è prevista in ogni fase del rapporto di lavoro, da quella genetica a quella della risoluzione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento.".

Quanto alla ripartizione dell'onere della prova la sentenza n. 6497/21 della Cassazione ha precisato: "Pertanto, a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature secondo il diritto dell'Unione europea, quale fonte dell'obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli che potessero evitare il licenziamento causato dalla disabilità, graverà sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di "accomodamento" ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile..".

Alla luce di tale minima sintesi del quadro normativo e giurisprudenziale esistente occorre analizzare la fattispecie in esame.

La documentazione versata in causa dal ricorrente certifica la (in)sofferenza psichica del lavoratore rispetto ai luoghi di lavoro aziendale associati all'evento traumatico e al conseguente stravolgimento in senso peggiorativo della sua vita, che si è strutturata in forma patologica permanente determinando costanti attacchi di ansia, panico e depressione, necessità di assunzione di psicofarmaci e ricorrenti assenze per malattia e attesta che la permanenza sull'attuale luogo di lavoro costituisce (grave) fattore di rischio di ulteriore aggravamento dello stato psico-fisico del lavoratore che potrebbe essere evitato da una collocazione in smart working che "limita il sovraccarico emozionale" (cfr. certificazioni del medico di base e dello specialista psichiatra sub doc. 3,4,5 e 10 e certificati medici successivi prodotti telematicamente in data 16.1.2025 dal ricorrente).

In data 26.7.2024, il medico competente, nel confermare la idoneità alla mansione specifica del ricorrente sia pure con limitazioni, ha dichiarato che è consigliabile l'attività di smart working. La convenuta, come ha anticipato, ha sostenuto in prima battuta l'impossibilità tout court di concedere il lavoro agile al ricorrente perché contrario alla policy aziendale e sostiene ora, a seguito dell'accordo stipulato, l'impossibilità di concedere al ricorrente periodi di lavoro agile superiori a quelli previsti (temporaneamente) nell'addendum al contratto individuale perché del pari inconciliabile con esigenze organizzative e produttive attuali del sito ove il (...) opera, affermando che l'attività lavorativa dallo stesso non può essere svolta con la modalità di lavoro agile per più di due giorni alla settimana dovendo essere eseguita prevalentemente in presenza e solo negli uffici amministrativi dell'azienda, richiedendo una frequente interazione con i colleghi. Ma andiamo per ordine.

In ordine alla dedotta policy aziendale è pacifico che non vi siano regolamenti o accordi collettivi disciplinanti il lavoro agile e non è contestato che nessun addetto all'unità produttiva di Forlì svolga la sua prestazione lavorativa in modalità smart working; tuttavia

la convenuta non ha offerto adeguata prova della originaria dedotta impossibilità di riconoscere al ricorrente la modalità di lavoro agile.

Innanzitutto la memoria di costituzione del giudizio cautelare si concentra solo sulle mansioni in concreto svolte dal ricorrente in passato (senza mai lamentarsi) e su quelle assegnabili a seguito del giudizio del medico competente sulla base del nuovo progetto denominato "visual manager" e non contiene alcun riferimento alla possibilità di assegnargli, in tutto o in parte, mansioni compatibili con il lavoro agile.

Inoltre, ed è ciò che più conta, a seguito del giudizio cautelare (...) ha enucleato, facendone oggetto di un "addendum" al contratto di lavoro, mansioni eseguibili dal ricorrente da casa fino alla "udienza di merito" nelle giornate del giovedì e venerdì (attività di archiviazione dei files - copia pdf dei rapportini di produzione che vengono scannerizzate dall'addetto ai servizi generali Signor (...) e trasmesse al ricorrente via e-mail dal responsabile servizi generali Signor (...) - nelle apposite cartelle del server aziendale) ed ha affidato al sig. (...) nelle giornate ulteriori rispetto a quelle svolte in regime di Smart Working, attività da svolgere in presenza in azienda nell'ambito del progetto, implementato in tutti i reparti, denominato "Visual Management".

Come detto, la società convenuta, in un'ottica meramente transattiva, si è dichiarata disponibile a "cristallizzare" gli impegni assunti nel suddetto accordo fino alla cessazione del rapporto di lavoro e detta presa di posizione dimostra ora la ragionevolezza, o quanto meno, la "praticabilità" dell'accomodamento consistente nel riconoscere il diritto del ricorrente a svolgere due giornate di lavoro agile alla settimana.

Non resta quindi che valutare se la suddetta soluzione sia sufficiente a salvaguardare la salute psichica del lavoratore e il suo diritto al lavoro in condizioni di parità con i colleghi normodotati, sia rispettosa dell'obbligo contrattuale di non aggravare le condizioni di salute del dipendente nascente dall'art. 2087 c.p.c. e, per converso, se un'estensione integrale, o quanto meno all'80% del lavoro agile sia utile e proficua per l'azienda e possa comportare un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'impresa e il rispetto delle condizioni di lavoro di altri dipendenti della convenuta.

Ritiene lo scrivente che il lavoratore abbia assolto all'onere della prova a suo carico in ordine all'insufficienza della misura e che di contro l'azienda non abbia dimostrato, né offerto di provare efficacemente, le esigenze organizzative ostative all'estensione dello smart working (non eseguibilità da casa in tutto, o almeno in parte, delle attività concernente il nuovo progetto oppure di quelle espletate in epoca antecedente alla

richiesta di lavoro agile di "archiviazione consuntivo dei dati con gli indicatori di stabilimento) e, tanto meno, l'inutilità di siffatta prestazione con modalità "agili" e/o la necessità di sostenere oneri finanziari sproporzionati e/o il pregiudizio per le condizioni di lavoro di uno o più colleghi.

Innanzitutto la memoria di costituzione, come detto, si concentra solo sulle mansioni in concreto svolte in ufficio dal ricorrente e non contiene alcun valido riferimento alla impossibilità' di svolgerle, in tutto o in parte, da casa.

Come si è già evidenziato, gli accomodamenti ragionevoli consistono in adeguamenti organizzativi in senso lato e comprendono anche modifiche che coinvolgano, in maniera diretta o indiretta, altri lavoratori

Come ricorda la già citata sentenza n. 6497/21,"... il considerando 20 della direttiva elenca, in via esemplificativa e sicuramente non tassativa, quali "misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap", la sistemazione dei locali, l'adattare le attrezzature, il regolare i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, il fornire mezzi di formazione o di inquadramento".

Lo si ripete, la memoria di costituzione, sul punto, è del tutto carente, e si limita ad esaminare le attuali e originarie mansioni della ricorrente.

In ogni caso la prova dedotta circa la necessità per il ricorrente di svolgere la propria attività in azienda è inadeguata (nel punto 36 della memoria sono state descritte mansioni che non paiono ineseguibili da casa previo accesso ai server aziendali e con dotazione di idonei strumenti informatici di lavoro, ossia la compatibilità del lavoro in modalità agile con le caratteristiche delle prestazioni richieste).

Di contro tutti i certificati medici prodotti dal ricorrente indicano il lavoro agile quale unica o migliore soluzione percorribile.

Innanzitutto lo stesso certificato del medico competente del 26.7.2024 consiglia lo "Smart working" e la società convenuta non ha impugnato il provvedimento avanti allo SPISAL Inoltre i certificati dello psichiatra del ricorrente, come detto, indicano lo smart working come unica (o altamente probabile) soluzione per preservare (o non aggravare) la salute psico-fisica del lavoratore e il suo diritto al lavoro.

Se è vero che si tratta di documenti di parte è altrettanto vero che la convenuta non ha minimamente contestato la veridicità di quanto in essi certificato, chiedendo per esempio di disporre una CTU medico legale volta ad inficiare la valutazione medica suddetta.

Posto che il medico competente ha consigliato (non imposto) lo smart working e che, in ogni caso, non ha mai affermato che il lavoro agile avrebbe dovuto essere integrale ; considerato che lo psichiatra del ricorrente ha dichiarato che il lavoro da remoto costituirebbe una forma di tutela della salute del disabile ma che anche quest'ultimo non ha mai dichiarato che il lavoro agile dovrebbe riguardare la totalità della prestazione del ricorrente, tenuto conto delle esigenze aziendali e considerato infine che il ricorrente, sia pure in un' ottica transattiva, era disposto a lavorare in ufficio 2 giorni alla settimana, deve essere riconosciuto il diritto di (...) a svolgere l'attività lavorativa in regime di lavoro agile per tre giorni alla settimana.

Si osserva da ultimo che è condivisibile la tesi della convenuta, ribadita con fermezza anche in sede di discussione orale, secondo la quale gli accomodamenti ragionevoli devono essere "contestualizzati" e, quindi, disposti e adottati tenendo conto della conciliabilità degli stessi con le attuali esigenze organizzative e produttive del sito ove opera il (...).

Tuttavia, non è meno vero che nulla vieta alla datrice di lavoro di modificare in futuro le modalità attuative della prestazione se il progetto alla realizzazione del quale è adibito anche il ricorrente esaurisce i suoi scopi o si dimostra impossibile da realizzare da casa almeno tre giorni alla settimana o anche di individuare nuove mansioni da svolgere in smart working compatibili con le condizioni di salute del ricorrente (peraltro anch'esse suscettibili di mutamenti), fatto salvo, ovviamente, il diritto del ricorrente di contestare/impugnare il provvedimento di modifica dell'attuale assetto. Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa o assorbita, così provvede:

- dichiara il diritto di (...) ricorrente ad espletare la propria attività lavorativa in regime di lavoro agile per almeno tre giorni alla settimana e ordina a (...) di concedere al ricorrente la modalità della prestazione lavorativa in smart working per almeno tre giorni alla settimana;



- condanna la società convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite sostenute che liquida in complessivi Euro 2.200,00, oltre rimb. forf, IVA e CPA di legge.

Così deciso in Mantova, il 5 marzo 2025.