

IL PRINCIPIO

L'INDICAZIONE AI DATORI

LA TUTELA DEL LAVORATORE DISABILE

Alla luce dell'attuale contesto normativo, la promozione del godimento delle ferie appare una misura subordinata - o quantomeno equiparata, non certo primaria - laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso. Ne consegue che è illegittima la condotta del datore che si sia rifiutato di ammettere al lavoro agile il lavoratore affetto da disabilità, prospettandogli la scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie peraltro non ancora maturate. *Tribunale di Grosseto, sez. Lavoro, ordinanza 203/2020 502 del 23 aprile 2020*

Il datore di lavoro, a quanto risulta dalla decisione, non aveva ammesso al lavoro agile un lavoratore (invalido), nonostante i colleghi dello stesso reparto fossero stati posti in smart working. Il giudice, pur riconoscendo che non esiste un obbligo generalizzato del datore di consentire il lavoro agile, ha considerato illegittimo il diniego opposto alla richiesta del lavoratore, non essendo state prospettate dal datore valide ragioni organizzative per operare nei suoi confronti un trattamento diverso da quello riservato agli altri colleghi

LA COMPATIBILITÀ DELLE MANSIONI CON IL LAVORO AGILE

In base all'articolo 39 del Dl Cura Italia deve riconoscersi il diritto della lavoratrice invalida al 60% e madre di una ragazza con disabilità grave a ottenere un ordine in via cautelare per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, considerato che le sue mansioni (impiegata al livello del commercio) possono essere svolte con l'uso del telefono e con strumenti informatici e che uscire da casa per recarsi al lavoro la espone - nel tempo occorrente per una pronuncia di merito - a un grave rischio per la salute sua e della figlia. *Tribunale di Bologna, sezione Lavoro, decreto 2759 758/20 del 23 aprile 2020*

In questo caso la lavoratrice si trovava nelle condizioni soggettive previste dalla legge per esercitare il diritto a lavorare in modalità agile. Il giudice, anche in assenza di argomentazioni contrarie del datore di lavoro (rimasto contumace) ha valutato che le mansioni impiegate della dipendente ben potessero essere svolte tramite telefono e strumenti informatici. Considerato il rischio per la salute derivante dallo svolgimento dell'attività con modalità ordinarie, ha ordinato al datore di lavoro di assegnare alla lavoratrice modalità di lavoro agile, dotandola degli strumenti necessari o concordando l'uso di quelli personali