

Il lavoratore con disabilità ha diritto allo *smart working* – Cass. Sent. 605/2025

La Cassazione con la sentenza del 10 gennaio u.s. afferma che l'accoglimento dell'istanza del dipendente con disabilità volta a poter eseguire la propria prestazione in regime di *smart working* rientra tra i ragionevoli accomodamenti che il datore di lavoro deve attuare per non incorrere in una discriminazione ai danni di questa categoria di lavoratori.

Il caso riguarda un dipendente con grave *deficit* visivo, invalido civile e fruitore della 104/1992 in condizioni di gravità, addetto all'assistenza telefonica alla clientela. Il datore di lavoro aveva adottato fin dal 2017 lo strumento del lavoro agile, da cui erano però esclusi gli addetti all'assistenza clienti e pertanto l'azienda aveva negato lo *smart working* al lavoratore richiedente.

La Corte ha richiamato il principio degli accomodamenti ragionevoli, previsto dalla normativa italiana ed europea, che impone ai datori di lavoro di adottare misure adeguate per consentire ai lavoratori con disabilità di svolgere le proprie mansioni senza subire svantaggi rispetto al resto dei colleghi.

Pertanto, il datore di lavoro avrebbe dovuto verificare la possibilità di espletare la prestazione in modalità di lavoro agile; inoltre, gli oneri economici a carico dell'azienda per rendere possibile la prestazione in modalità agile, quali la fornitura di adeguata strumentazione e corsi di formazione, non possono essere considerati eccessivi e dunque pienamente rientranti nel criterio della ragionevolezza.

In altri termini, per la sentenza, il datore di lavoro deve apportare un ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, deve essere idoneo a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse della persona con disabilità al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione utile all'impresa.