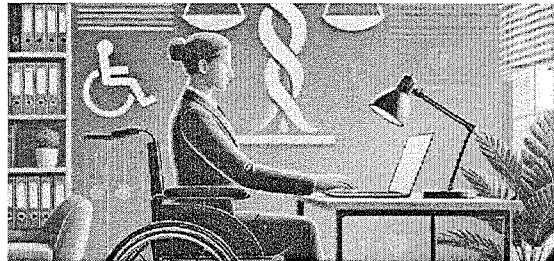


Consiglio Regionale della Campania

Garante **[redacted]** dei diritti delle persone con disabilità



Comunicato stampa del 06/03/2025 del Garante dei disabili **[redacted]**

Per le persone con disabilità lo smart working è un diritto.

Una sentenza destinata a fare scuola nel campo della tutela dei lavoratori con disabilità: la Corte di Cassazione, infatti, ha ribadito nella sua sentenza n. 605/2025 il diritto di un dipendente ipovedente di svolgere le proprie mansioni in modalità smart working, rigettando il ricorso dell'azienda. La decisione ha creato un importante precedente in materia di discriminazioni sul posto di lavoro. Il lavoratore in questione, dipendente di una grande azienda dal 1997 e occupato in attività di customer care, era stato assegnato alla sede di Napoli. Tutto questo nonostante risiedesse a Pomigliano d'Arco, nonostante la presenza di una sede aziendale proprio nella cittadina dell'hinterland e nonostante le difficoltà a raggiungere il posto di lavoro a causa della propria condizione di "invalidità civile con gravi problemi visivi". L'azienda aveva motivato questa scelta precisando che la sede fosse destinata solo a tecnici, escludendo quindi la possibilità di un trasferimento e, di conseguenza, di usufruire della possibilità di lavorare in smart working. Basandosi su una presunta discriminazione, il lavoratore si era quindi rivolto alla giustizia, ottenendo dalla Corte d'Appello di Napoli una sentenza favorevole. Accogliendo l'istanza del lavoratore, la Corte d'Appello ha stabilito la sua assegnazione alla sede più vicina, dov'era residente, per svolgere da remoto le

stesse mansioni svolte presso la sede di Napoli. L'azienda ha quindi impugnato la sentenza attraverso un ricorso alla Corte di Cassazione, negando la discriminazione invocata dalla persona disabile e sostenendo che la sua assegnazione alla sede più vicina alla sua abitazione (e l'eventuale smart working) avrebbe dovuto essere prevista da un contratto specifico (come stabilito dalla legge 81/2017). La Cassazione, confermando quanto deciso dalla Corte d'Appello di Napoli, ha infine rigettato il ricorso dell'azienda ravvisando una violazione del decreto legislativo 216/2003, che impone l'adozione di "ragionevoli accomodamenti" per garantire ai lavoratori con disabilità condizioni di lavoro eque e non discriminatorie. La Corte ha osservato che l'azienda non aveva valutato adeguatamente soluzioni alternative, come il lavoro agile, soluzione già sperimentata durante la pandemia. Secondo i giudici, la possibilità di operare da remoto con le stesse mansioni risulta quindi essere un accomodamento ragionevole senza costi eccessivi per la società, che avrebbe dovuto fornire adeguati strumenti e un'opportuna formazione; la Corte ha specificato inoltre come lo smart working possa essere "imposto" direttamente dal giudice anche senza un contratto specifico. La sentenza si basa su una solida cornice normativa internazionale e comunitaria, tra cui la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento nel lavoro (recepita dal D.Lgs. 216/2003), la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. La Corte ha ribadito che il rifiuto di adottare accomodamenti ragionevoli configura una discriminazione diretta e che l'onere della prova in questi casi per il lavoratore è "attenuato". Quest'ultimo deve dimostrare i fattori di rischio e il trattamento sfavorevole ricevuto, mentre al datore di lavoro spetta invece escludere la natura discriminatoria della sua condotta. Questa decisione rappresenta un passo avanti nella tutela dei diritti dei lavoratori con disabilità in Italia, rafforzando il principio che il lavoro deve essere accessibile a tutti senza discriminazioni, e riconosce il diritto di beneficiare di misure che garantiscono autonomia, inserimento sociale e professionale e partecipazione alla vita di comunità. L'obbligo per le aziende di trovare soluzioni ragionevoli per i dipendenti con esigenze specifiche è

ormai una realtà giuridica consolidata, destinata a influenzare futuri contenziosi e politiche aziendali sul lavoro inclusivo.

~~Il Garante dei disabili della Regione Campania~~
~~Il Garante dei disabili della Regione Campania~~: “La Cassazione ha affermato che ai lavoratori con disabilità va garantito un ambiente di lavoro compatibile con le loro condizioni, stabilendo che lo smart working va considerato accomodamento ragionevole”.

Napoli, 06/03/2025

Il Garante dei disabili

~~Il Garante dei disabili~~