

SMART WORKING PER CONIUGARE GESTIONE DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La recente decisione del Tribunale di Grosseto, presa in base alle nuove previsioni del Cura Italia, consente alcune riflessioni su come il “lavoro agile” possa diventare occasione di inclusione nel mondo del lavoro per le persone con gravi patologie o disabilità



di **Andrea Savoia** e **Marilena Cartabia**

Mai come in questi mesi, l'emergenza sanitaria che l'Italia (e tutto il mondo) si è trovata ad affrontare, hanno aperto gli occhi su potenzialità e opportunità che le moderne tecnologie mettono a disposizione delle imprese sia grandi che piccole. L'esempio più evidente è quello dello smart working che ha consentito a oltre un milione di persone in Italia (dati di aprile) di poter continuare a lavorare restando a casa (home working).

Una vera e propria “corsa” al lavoro agile che è stata possibile sia grazie agli investimenti in nuove tecnologie, che le imprese (lungimiranti) avevano già sostenuto nei mesi scorsi, sia grazie alle semplificazioni introdotte dai provvedimenti normativi presi per contenere la diffusione del virus Covid-19. Provvedimenti in cui il ricorso allo smart working è stato considerato una priorità per coniugare la salvaguardia dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della salute e di contenimento dell'epidemia.

In questo scenario, si inserisce la decisione presa lo scorso 23 aprile 2020 dal Tribunale di Grosseto in un procedimento d'urgenza. La vicenda si può riassumere in poche battute: il dipendente di una società per azioni, impiegato in attività di back office e affetto da grave patologia polmonare e difficoltà deambulatorie, lamentava che il datore aveva rifiutato di adibirlo al cosiddetto lavoro agile nonostante tutti i colleghi del suo reparto lo fossero già stati. Secondo il lavoratore, egli aveva diritto a essere preferito nell'assegnazione allo smart working, dato che una delle norme del decreto *Cura Italia* (art. 39, co. 2, D.L. 18/2020, ora L. 27/2020) riconosce “ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa” la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità “smart”. Al contrario, l'azienda gli aveva prospettato il ricorso alle ferie “anticipate”, in alternativa alla sospensione non retribuita del rapporto, adducendo che i colleghi erano stati adibiti allo smart working quando lui si trovava in malattia per cui una modifica dell'organigramma del personale, per consentirgli di lavorare in remoto, avrebbe avuto costi significativi in termini economici e organizzativi.

Per il Tribunale toscano, però, le motivazioni della società sono sia deboli che contrarie alle regole. Deboli, perché, viste le dimensioni e l'importanza della società, i costi che avrebbe dovuto affrontare per consentire al dipendente di lavorare in smart working sarebbero stati proporzionati, tenuto conto anche del “virtuosismo” del lavoratore che aveva già provveduto a far installare una rete Wi-Fi mobile presso il suo domicilio. Contrarie al diritto vigente perché, sebbene il *Cura Italia* non imponga in via generale e indifferenziata lo smart working (per ovvie ragioni di tutela della libertà dell'iniziativa economica) ha tuttavia raccomandato tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. E, si badi, ha riconosciuto, non solo la priorità d'accesso allo smart working per i lavoratori affetti da gravi patologie, ma un vero e proprio diritto al lavoro agile per i disabili o i loro familiari (Art. 39, co. 1, D.L. 18/2020, ora L. 27/2020). Se, allora, le aziende si troveranno ad affrontare la Fase2 ripensando a come svolgere l'attività produttiva, in parallelo, potrebbero anche cogliere l'opportunità per ripensare al tema dell'inclusione, del diversity management e a come adempiere agli obblighi del collocamento mirato mettendo a frutto gli “insegnamenti” di queste settimane di smart working “forzato”.

Andrea Savoia partner e **Marilena Cartabia** senior associate
UNIOLEX Stucchi & Partners - www.uniolex.com