NEWS

Lavoro agile: risarcimento per mancata adozione tempestiva

Data pubblicazione: 23/01/2026

Autore: Admin

Contenuto

Il Tribunale di Busto Arsizio ha condannato un'azienda per condotta discriminatoria. Riconosciuto il diritto al risarcimento per il ritardo nell'attivazione dello smart working a favore di una lavoratrice fragile.

Tribunale condanna azienda per condotta discriminatoria Il Tribunale di Busto Arsizio, con sentenza del 7 gennaio 2026, ha accolto il ricorso di una lavoratrice, riconoscendo la condotta discriminatoria di un'azienda che non l'aveva tempestivamente adibita al lavoro agile, nonostante la sua condizione di fragilità. La sentenza ha disposto un risarcimento di oltre 20.000 euro, oltre alla regolarizzazione retributiva e contributiva per periodi di malattia non retribuiti. La vicenda trae origine da un ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 1.1.2024. **La vicenda: malattia oncologica e mancato smart working** La ricorrente, dipendente dal 1992, si è assentata dal lavoro dal 7.3.2020 a causa di una malattia oncologica. Nonostante la certificazione di lavoratore fragile, la società non l'ha adibita al lavoro da remoto, imponendole l'utilizzo di ferie durante i periodi di cura. Solo successivamente, a seguito di visite mediche, è stata temporaneamente assegnata ad altra funzione, per poi essere stabilmente adibita al lavoro agile. La lavoratrice ha lamentato l'errato computo delle assenze nel periodo di comporto e la mancata adozione di misure di tutela, chiedendo il risarcimento del danno e la regolarizzazione della sua posizione. **Il quadro normativo e la tutela del lavoratore fragile** Il Tribunale ha fondato la sua decisione sull'art. 2087 cod. civ. e sul D.Lgs. n. 81 del 2008, che tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ha richiamato, inoltre, il D.L. n. 221/2021 e successivi decreti, che definiscono il lavoratore fragile come soggetto a rischio di maggiore

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

vulnerabilità (immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita, ecc.) e che prevedono lo smart working come principale strumento di tutela. La sentenza evidenzia come l'azienda avrebbe dovuto adibire la ricorrente al lavoro agile sin dal 7.7.2021, data di acquisizione della documentazione medica attestante la sua fragilità. La CGUE, in cause riunite C - 335/11 e C337/11, ha affermato che il lavoratore fragile "corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia". **Implicazioni pratiche: risarcimento e obblighi del datore** La sentenza del Tribunale di Busto Arsizio sottolinea l'importanza della tempestiva adozione di misure di tutela per i lavoratori fragili. I datori di lavoro devono attivarsi immediatamente dopo aver ricevuto la certificazione medica, garantendo lo smart working o altre forme di tutela. Il mancato rispetto di questi obblighi può comportare la condanna al risarcimento del danno, come nel caso di specie. La decisione ribadisce che il periodo di comporto deve essere correttamente calcolato, tenendo conto delle assenze dovute a patologie gravi. I professionisti del settore devono prestare attenzione a queste problematiche per tutelare al meglio i diritti dei lavoratori.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati