

**RGL 3/2025**

**PARTE II**

**RGL GIURISPRUDENZA ONLINE**

**NEWSLETTER N. 8-9/2025**

# APPROFONDIMENTI

---

TRIBUNALE MILANO, 10.2.2025, n. 581.

**Trasferimento del lavoratore – Caregiver del disabile – Disabilità non grave – Condotte vessatorie – Incompatibilità ambientale – Obblighi di integrità psico-fisica ex art. 2087 c.c. – Tutela antidiscriminatoria – Adozione di accomodamenti ragionevoli – Eventuale estensione.**

*Il trasferimento di una lavoratrice caregiver e al contempo disabile – titolare dei benefici di cui alla l. n. 104/92, art. 33, c. 1 – all'interno del medesimo comune non configura un illecito se non compromette la sua capacità di assistenza, specie quando la nuova sede si trovi in prossimità della precedente. Tale provvedimento aziendale è legittimo qualora rappresenti una ragionevole misura organizzativa, come la risoluzione di conflittualità ambientale o la riorganizzazione del personale, e non sia motivato da intenti discriminatori o ritorsivi. (1)*

(1) LAVORATRICE DISABILE E CAREGIVER, CONDOTTE VESSATORIE E TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE: TUTELA DELLA SALUTE O IPOTESI DI DISCRIMINAZIONE?

1. — La sentenza in commento appare di notevole interesse per la sua capacità di toccare e intersecare una pluralità di tematiche giuridiche di spiccata rilevanza.

La fattispecie analizzata dal Tribunale di Milano obbliga l'interprete a una valutazione attenta e ponderata di istituti giuridici che, a prima vista, sembrano avere finalità convergenti ma che, nel caso di specie, finiscono per porsi in un rapporto di conflittualità.

Da un lato, vi è la complessa rete di norme tesa alla tutela della lavoratrice disabile e, contemporaneamente, alla protezione del caregiver. Dall'altro, si pone la necessità di salvaguardare l'integrità psico-fisica della dipendente, in ragione di una presunta condotta vessatoria da parte dei superiori che ha determinato il suo trasferimento per incompatibilità ambientale.

Il punto nevralgico della vicenda in esame riguarda questioni giuridiche di primario rilievo, tra cui il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, il bilanciamento tra i diritti del di-

sabile e del *caregiver*, sanciti dall'articolo 33, cc. 5 e 6, della l. n. 104/1992, e le prerogative del datore di lavoro nella gestione delle esigenze aziendali, tra cui rientra la necessità di risolvere una conflittualità ambientale sul posto di lavoro.

La tematica che interroga l'interprete è stabilire quale disciplina, tra i diversi istituti oggetto di giudizio, debba prevalere per garantire la massima tutela dei diritti della lavoratrice. Va comunque evidenziato come sia le richiamate disposizioni della l. n. 104/92 sia quelle a tutela della salute del lavoratore hanno pari dignità e sono finalizzate alla protezione di interessi primari.

Norme che non sono in antinomia tra loro e che giammai possono determinare l'esclusione o l'affievolimento di diritti sottostanti nel caso di una rivendicata tutela antidiscriminatoria.

Districarsi tra il diritto della lavoratrice a non essere spostata e l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la salute dei propri dipendenti ai sensi dell'articolo 2087 c.c. – obbligo che il datore ha usato come giustificazione – si presenta come un compito arduo e che potrebbe determinare il rischio di una sorta di «stallo alla messicana».

Occorre pertanto individuare, senza che vi sia una soluzione semplice o predefinita, la norma che, applicata al fatto concreto, assicuri la massima effettività ai diritti della lavoratrice, dovendosi tener conto che, nel caso di specie, la dipendente avrebbe dovuto godere di una «doppia tutela» contro un eventuale «spostamento» ad altra sede che scaturiva dalla sua duplice condizione di persona con disabilità e di *caregiver*.

2. — Il fatto prende le mosse da un trasferimento di una lavoratrice titolare dei benefici *ex art. 3, c. 1, l. n. 104 del 1992*, per un'invalidità al 46%, la quale, altresì, assisteva la madre con disabilità grave e usufruiva dei permessi sempre *ex c. 3 della medesima legge*. La dipendente ha quindi contestato il trasferimento, sostenendo che fosse discriminatorio e ritorsivo, anche in ragione di un precedente giudizio instaurato contro la società in cui veniva denunciata una condotta di *mobbing* da parte dei propri responsabili aziendali.

Per completezza di informazione, occorre evidenziare che nell'altro giudizio la ricorrente aveva richiesto sia il riconoscimento del superiore livello di Quadro sia l'accertamento di comportamenti vessatori e ostili subiti nell'ambiente lavorativo.

Nonostante le chiare disposizioni protettive, il giudice meneghino, pur riconoscendo la complessità della fattispecie, ha ritenuto che il divieto di trasferimento senza il consenso del lavoratore *caregiver*, sancito dall'articolo 33, c. 5, della l. n. 104/1992, possa essere derogato in presenza di situazioni oggettive e comprovate, che non rientrino nelle ordinarie esigenze organizzative, come appunto l'incompatibilità ambientale.

Il Tribunale ha rafforzato la sua posizione osservando che il trasferimento doveva considerarsi legittimo poiché la sede di nuova assegnazione era ubicata nello stesso comune, permettendo così alla lavoratrice di continuare a fornire assistenza al genitore.

La sentenza, poi, a sostegno del proprio *iter* motivazionale, ha valorizzato il tema della incompatibilità ambientale eccepita dall'azienda e posta a giustificazione del tra-