

ISSN 2499-4758

Massimario di  
**GIURISPRUDENZA  
DEL LAVORO**

**2 - 2025**

*diretto da*

**Roberto Pessi**

**Giampiero Proia**

**Antonio Vallebona**



**G. Giappichelli Editore**

---

---

Cassazione civile, Sez. Lav., 10 gennaio 2025, n. 605 – Pres. Manna – Rel. Michelini

Licenziamento individuale – Disabilità – Direttiva n. 2000/78/Ce – Interpretazione – Caregiver del disabile – Nozione – Trasferimento – Rifiuto del trasferimento – Licenziamento – Tutela antidiscriminatoria – Estensione – Garanzia della parità di trattamento – Adozione di accomodamenti ragionevoli – Onere della prova.

*Il ragionevole accomodamento organizzativo può essere individuato nella soluzione dello smart working dall’abitazione allorché, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, risulta idoneo a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l’interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all’impresa.*

---

---

**LA VIS ESPANSIVA DEL RAGIONEVOLE ACCOMODAMENTO ORGANIZZATIVO: LO SMART WORKING A TUTELA DELLA CONDIZIONE PSICO-FISICA DEL DISABILE**

***THE EXPANSIVE REACH OF REASONABLE ORGANIZATIONAL ACCOMMODATION: SMART WORKING AS A SAFEGUARD FOR THE PSYCHO-PHYSICAL CONDITION OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES***

di *Michelangelo Salvagni* \*

---

---

**ABSTRACT**

L’articolo analizza l’ordinanza della Suprema Corte del 10 gennaio 2025, n. 605, che rafforza il principio di salvaguardia del posto di lavoro per i disabili attraverso l’applicazione degli “accomodamenti ragionevoli”. Viene esaminata l’interpretazione eurounitaria di disabilità, che include condizioni patologiche di lunga durata che ostacolano la partecipazione lavorativa. Il contributo evidenzia come lo smart working possa configurarsi come un accomodamento ragionevole, in quanto idoneo a bilanciare l’interesse del disabile a mantenere un lavoro consono alla sua condizione psico-fisica con l’esigenza del datore di lavoro di garantire una prestazione utile all’impresa, senza oneri sproporzionati. Si sottoli-

---

\* Avvocato giuslavorista in Roma.

nea l'onere della prova agevolato per il lavoratore e la possibilità per il giudice di merito di individuare soluzioni di accomodamento anche in assenza di accordo tra le parti. La decisione si inserisce in un consolidato orientamento giurisprudenziale che estende la tutela antidiscriminatoria in ogni fase del rapporto di lavoro, compresi i casi di licenziamento e trasferimento.

*This article examines the Italian Supreme Court's order no. 605 of January 10, 2025, which solidifies the principle of job protection for individuals with disabilities through the application of "reasonable accommodations." It explores the European Union's interpretation of disability, encompassing long-term pathological conditions that impede professional participation. The contribution highlights how smart working can serve as a reasonable accommodation, effectively balancing the disabled worker's interest in maintaining employment commensurate with their psycho-physical condition against the employer's need to ensure productive work for the enterprise, without incurring disproportionate burdens. The eased burden of proof for the employee is emphasized, as is the court's prerogative to identify accommodation solutions even in the absence of an agreement between the parties. This decision aligns with established jurisprudence that extends anti-discriminatory protection to all stages of the employment relationship, including dismissal and transfer.*

---

**SOMMARIO:** 1. Considerazioni preliminari. – 2. La vicenda fattuale. – 3. La nozione eurounitaria di disabilità. Brevi cenni. – 4. Accomodamenti ragionevoli tra fonti normative e l'interpretazione della Corte di giustizia. – 5. La *vis* espansiva degli accomodamenti ragionevoli. – 6. Lo smart working quale ragionevole accomodamento organizzativo.

## 1. Considerazioni preliminari

L'ordinanza della Suprema Corte del 10 gennaio 2025, n. 605 conferma il consolidarsi del principio della salvaguardia del posto di lavoro del disabile in tutte le fasi del rapporto, ove gli accomodamenti ragionevoli assumono sempre più il valore di principio "cardine" del sistema protezionistico posto a tutela di tale soggetto, anche in ragione delle fonti sovranazionali che disciplinano tale fattispecie<sup>1</sup>.

L'elaborazione giurisprudenziale della Corte di cassazione (si veda *infra*, par.

---

<sup>1</sup> In merito, cfr. C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, 4, II, p. 613. Si veda anche, senza pretesa di esaustività, G. DELLA ROCCA, *Accomodamenti ragionevoli tra inclusione lavorativa e tutela della salute*, in *Mass. Giur. lav.*, 2024, n. 4, pp. 694-716; A. DELOGU, *"Adeguare il lavoro all'uomo": l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti*, in *Riv. Giur. AmbienteDiritto.it*, 2024, 1, p. 12 ss.; M. SALVAGNI, *Nozione eurounitaria di handicap, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli*, in *Lav. dir. eur.*, 2, 2024, p. 2 ss.

5), infatti, richiama, a supporto delle proprie motivazioni, i principi del diritto internazionale ed eurounitario sulla parità di trattamento del disabile non solo nella fase di esecuzione del rapporto di lavoro (come nel caso della ordinanza in commento) ma, soprattutto, nel momento della risoluzione dello stesso, ove il ricorso agli “accomodamenti ragionevoli” di cui all’art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, condizionano “*a monte il potere di recesso del datore*”<sup>2</sup>.

Sulla base di tali presupposti normativi anche di origine sovranazionale, si è formato negli ultimi anni un orientamento di legittimità che ha delineato un sistema di tutele “rafforzate” – a geometria variabile – a favore del prestatore disabile volto a scongiurare l’espulsione e, comunque, forme di discriminazione anche durante il rapporto di lavoro<sup>3</sup>.

Alla luce degli indirizzi giurisprudenziali sino ad oggi formatasi sulla fattispecie della discriminazione del prestatore disabile, di cui si dirà conto nel prosieguo del presente contributo, gli accomodamenti ragionevoli, sulla falsariga delle interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali che si sono formate sull’art. 2087 c.c., possono ormai definirsi una disposizione a fattispecie aperta e rappresentano una vera e propria norma di chiusura del sistema antidiscriminatorio a difesa del lavoratore disabile<sup>4</sup>.

La norma in parola, proprio in ragione delle fonti internazionali ed eurounitarie che l’hanno ispirata, impone quindi una rigorosa attenzione da parte della giurisprudenza sulla condotta doverosa a cui è tenuto il datore di lavoro mediante l’adozione di idonee misure a tutela del prestatore disabile.

Tale soluzione interpretativa, peraltro, trova un’espressa previsione normativa, in via analogica, anche nell’art. 4, comma 4, legge n. 68/1999, in relazione all’obbligo di ricollocazione del disabile sopravvenuto, nonché nell’art. 10, comma

---

<sup>2</sup>In tal senso, S. GIUBBONI, *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero e il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona*, 2015, n. 261, pp. 7 e 12.

<sup>3</sup>In generale, su disabilità e discriminazione si rinvia a M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, p. 87 ss. Sul punto, si veda anche M.C. CIMAGLIA, *Il sistema di protezione rafforzato delle persone con disabilità*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 3, II, pp. 366-367. Cfr. sul punto anche G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Brevi note sui profili processuali della discriminazione indiretta: onere della prova e apparato sanzionatorio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 4, II, p. 673.

<sup>4</sup>Per una ricostruzione della giurisprudenza di merito e di legittimità sul tema della discriminazione in ragione della disabilità e degli accomodamenti ragionevoli, sia consentito rimandare a M. SALVAGNI, *Il “prisma” delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comporta: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *Lav. prev. oggi*, 2023, n. 3-4, p. 215 ss. In termini, si vedano anche S. D’ASCOLA, *Il ragionevole adattamento nell’ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale limite al potere di recesso datoriale*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, 2, p. 185; F. AVANZI, *Il recesso per superamento del “comporta” alla prova del diritto antidiscriminatorio. La “crisi” dell’art. 2110 c.c. nell’ordinamento “multilivello”*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, 10 giugno 2022, nonché da ultimo, G. ZAMPIERI, *Disabilità e comporta: rassegna giurisprudenziale*, in *Lav. prev. oggi*, 2024, n. 11-12, p. 799 ss.