

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Lavoratrice fragile: le tutele su smart working, comportamento e discriminazione

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il caso di una dipendente, malata oncologica, alla quale è stato negato il lavoro agile

Ascolta l'articolo

05 FEBBRAIO 2026 ALLE 13:56 2 MINUTI DI LETTURA

Una lavoratrice fragile, affetta da patologia oncologica. Quali le tutele previste? Con sentenza del 7 gennaio 2026, il Tribunale di Busto Arsizio si è pronunciato

in tema di smart working, periodo di comporto e discriminazione, con riferimento proprio a una lavoratrice fragile, affetta da patologia oncologica. La ricostruisce Andrea Beretta dello studio Trifirò & Partners Avvocati.



Il caso

La lavoratrice rappresentava di aver trasmesso alla società datrice di lavoro, già nel luglio 2021, la certificazione medica attestante lo status di lavoratrice fragile, senza tuttavia essere stata tempestivamente adibita al lavoro agile.

Inoltre, per diversi periodi sarebbe stata anche indotta a fruire di ferie forzate e, ancora, le sue assenze a causa di interventi chirurgici e cure in relazione alla malattia oncologica sarebbero state erroneamente computate nel periodo di comporto, con conseguente perdita di retribuzione.

La lavoratrice riferiva, inoltre, di essere stata convocata dalla società anche per attività formative in presenza, nonostante il quadro clinico. Premesso quanto sopra, chiedeva, quindi, al Tribunale, di accertare il diritto allo svolgimento della prestazione e della formazione da remoto sin dal luglio 2021, nonché il corretto computo del periodo di comporto, con esclusione delle assenze dovute alla patologia oncologica e con conseguente regolarizzazione retributiva e contributiva. Con ulteriore declaratoria della natura discriminatoria delle sopra descritte condotte datoriali e richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale.

I diritti sanciti dal Tribunale

Nel merito, il Tribunale ha affermato che la società, essendo a conoscenza dello stato di fragilità della ricorrente sin dal luglio 2021, avrebbe dovuto

immediatamente adibire la stessa a svolgere lavoro da remoto, senza indurla a usufruire delle ferie.

Ha, inoltre, ricordato come il lavoratore fragile, definito principalmente dal decreto-legge n. 221/2021 e successivi decreti (come il decreto ministeriale salute del 3 febbraio 2022), è, infatti colui che si trova a rischio di maggiore vulnerabilità (immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita, grave disabilità, ecc.) e va tutelato principalmente proprio attraverso lo smart working (lavoro agile) concordato a livello individuale, anche se il regime emergenziale è terminato e pure con l'aggiornamento del Dvr (documento di valutazione dei rischi) per la sicurezza personalizzata.

Alla luce di tali principi, ha dichiarato l'illegittimità della condotta della società, in quanto discriminatoria, per non aver tempestivamente attivato le tutele speciali di cui sopra nei confronti della lavoratrice fragile e ha statuito il risarcimento del danno in favore della stessa, in via equitativa.

Passando all'esame della domanda di accertamento dell'errata determinazione del periodo di comportamento, il Tribunale ha evidenziato che il contratto collettivo applicabile alla fattispecie esclude dal conteggio del comportamento alcune malattie gravi e, pertanto, ritenendo tali le patologie oncologiche della lavoratrice, ha escluso dal conteggio del comportamento i relativi periodi di assenza, con conseguente diritto della ricorrente – con riferimento agli stessi - alla retribuzione e alla contribuzione.

Tale statuizione è conforme alla giurisprudenza europea, pure richiamata dal Tribunale, che individua il lavoratore fragile come colui che “corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia”, perché è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata alla sua condizione di fragilità (CGUE 11 aprile 2012 in cause riunite C - 335/11 e C337/11, HK Danmark).

In conclusione, la pronuncia in commento si inserisce, dunque, in un quadro normativo e giurisprudenziale sempre più orientato al rafforzamento delle tutele dei lavoratori fragili, imponendo ai datori di lavoro discipline specifiche e

ragionevoli adattamenti dell'organizzazione aziendale e sanzionandone l'inadempimento quale condotta illegittima e discriminatoria.