



IL TRIBUNALE DI ROMA 2^ SEZIONE LAVORO

Il Giudice Maria Teresa Consiglio, nel procedimento R.G. [REDACTED]/2024, promosso da [REDACTED] (Avv. [REDACTED] [REDACTED]) contro [REDACTED] [REDACTED]), a scioglimento della riserva assunta all'udienza dell'11 luglio 2024, ha emesso la seguente

ORDINANZA

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. [REDACTED] ha chiesto in via cautelare e urgente di *“accertare e dichiarare che la situazione lavorativa della ricorrente esposta ad inalare prodotti di pulizia chimici nel suo posto di lavoro è dannosa, potenzialmente letale e che la sua patologia oncologica è incompatibile con il lavoro in presenza, pertanto provvedendo con urgenza ordini alla [REDACTED] ... di concedere lo smart working alla lavoratrice”*.

L'Amministrazione, nel costituirsi in giudizio, ha chiesto il rigetto del ricorso non sussistendo i requisiti del *periculum in mora* e del *fumus boni iuris* per la concessione dell'invocata tutela cautelare.

All'udienza dell'11.7.2024, le parti hanno dato atto che, a decorrere dal 1.7.2024, risulta attivata per la ricorrente la modalità di lavoro agile in via ordinaria, ossia per due giorni alla settimana. La ricorrente, tuttavia, ha affermato la persistenza del suo interesse ad agire, al fine di ottenere il riconoscimento del proprio diritto a lavorare in tale modalità per tutta la settimana.

Udita la discussione dei difensori delle parti, il giudice si è riservato per la decisione.

In ragione della cognizione sommaria propria del presente rito cautelare e ricordato che, ai fini dell'accertamento del *fumus boni iuris*, è sufficiente la sussistenza di elementi indiziari gravi, precisi e concordanti (art. 2729, comma 1, c.c.), ritiene il Tribunale che la domanda della lavoratrice possa trovare accoglimento, con le precisazioni di seguito esposte.

La ricorrente, come pacifico tra le parti, è invalida civile e portatrice di handicap; risulta affetta da *“sindrome immuno neurotossica ambientale tipica della multiple chemical sensitivity o sensibilità chimica multipla”* diagnosticata nel 2017 e da carcinoma mammario diagnosticato nel mese di maggio 2024.

Come attestato dalla [REDACTED], specialista in allergologia e immunologia clinica, il quadro clinico da cui risulta affetta la ricorrente è classificato come “disturbo respiratorio non specificato in relazione all’esposizione ad agenti chimici, gas, fumi, vapori” e consiste in un “disordine a carattere sistemico scatenato dall’esposizione verso sostanze chimiche di varia natura (fumi di scarico, xenobiotici ambientali, solventi, pesticidi, prodotti per la pulizia, disinfettanti, vernici, colle, VOC, etc.) presenti nell’ambiente anche a dosi normalmente tollerate dal resto della popolazione. La sindrome si manifesta con un correlato sintomatologico che incide significativamente nello svolgimento delle attività quotidiane e che comprende accessi di bronco-laringospasmo, reazioni anafilattoidi, infiammazione delle mucose esposte, sindrome vertiginosa, stato di malessere generale intensa astenia, artomialgie diffuse, cefalea ingravescente, fotofobia e fonofobia” (all. 4 ric.).

Nel mese di febbraio 2024, la ricorrente è stata ritenuta dalla competente Commissione Medica di Verifica per i dipendenti pubblici non idonea temporaneamente al servizio in modo relativo fino al 7.2.2025 “allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza che comportino esposizioni, inalazioni e contatto con sostanze chimiche in particolare di natura volatile potenzialmente irritante, compresi i prodotti usati per la pulizia dei luoghi di lavoro” (all. 11 ric.).

La ricorrente afferma che il trasferimento nella sede di lavoro di via De Sanctis 7 ha acuito la sua patologia, in quanto il luogo di lavoro è pulito con Kemalcool duo ma nella varietà blu, che rispetto alla varietà trasparente contiene composti chimici disturbanti, mentre il portone, le scale, l’ascensore e i piani del condominio in cui si trova l’ufficio sono puliti con prodotti aggressivi e per lei potenzialmente letali, inoltre le crea problemi anche inalare i profumi e i detergenti dei colleghi presenti al lavoro; inoltre, nel mese di maggio 2024, le è stata diagnosticata una patologia tumorale.

Osserva il Tribunale che, conclusasi la fase dell’emergenza nazionale sanitaria per la nota pandemia da Covid-19 (durante la quale la materia del lavoro agile è stata oggetto di una legislazione speciale tutt’altro che organica, comunque caratterizzata da temporaneità), allo stato attuale non sembra più sussistere una disciplina impositiva del lavoro agile, neppure per i lavoratori c.d. fragili; l’art. 18 della legge n. 81/2017, infatti, pur avendo dichiarate finalità di promozione del lavoro agile, non attribuisce ai lavoratori un diritto allo stesso, prevedendo la necessità di un accordo tra le parti, in un ottica di contemperamento dei contrapposti interessi (da un lato “agevolare i tempi di vita e di lavoro” e dall’altro “incrementare la produttività”).

Anche per i lavoratori fragili del settore pubblico, il lavoro agile non è più un diritto, in quanto dopo il 31.3.2024 non sono più stati prorogati i termini di legge che stabilivano in loro favore l'obbligatorietà di tale modalità di lavoro. Escluso, pertanto, che la domanda di parte ricorrente possa trovare fondamento nella disciplina del lavoro agile, occorre tuttavia valutarne la fondatezza nell'ambito dei principi generali dell'ordinamento, in particolare in tema di tutela del diritto alla salute e delle condizioni di lavoro, soprattutto con riferimento alle condizioni di lavoro dei disabili e portatori di handicap. Come noto, ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Per quanto riguarda, poi, specificamente i lavoratori portatori di handicap, il D.lgs. n. 216 del 2003, nel dare "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", ha stabilito, tra l'altro, che "Il principio di parità di trattamento senza distinzione ... di handicap ... si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale" con specifico riferimento anche alla seguente area: "occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento" (art. 3, comma 1, lett. b).

L'art. 5 della Direttiva prevede che il datore di lavoro è tenuto ad adottare "soluzioni ragionevoli per i disabili": "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato".

Il ventesimo considerando della Direttiva citata ribadisce la necessità della l'introduzione di misure appropriate ossia misure efficaci e pratiche, destinate ad organizzare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

In seguito a condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea per inadempimento alla citata direttiva (sentenza 4 luglio 2013, C-312/2011, Commissione europea/Repubblica Italiana), il d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (art. 9, comma 4-ter), conv. con modif. dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito nel testo dell'art. 3 del D.lgs. n. 216 del 2003, un comma 3 bis del seguente tenore: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Alla luce di tali principi, ritiene il Tribunale che, nei limiti propri della presente fase, sia sussistente il requisito del *fumus boni iuris*; il datore di lavoro, infatti, non ha provato che sul luogo di lavoro sussistano le condizioni perché la ricorrente possa espletare le mansioni per cui è stata ritenuta idonea, ossia che non comportino esposizione a inalazioni e contatto con sostanze chimiche in particolare di natura volatile potenzialmente irritante, compresi i prodotti usati per la pulizia.

La ricorrente, infatti, ha puntualmente dedotto che il portone, le scale, i piani e l'ascensore del condominio sono puliti con prodotti aggressivi, mentre per la pulizia del luogo di lavoro è utilizzato il prodotto "Kemacool duo" nella varietà blu, che contiene composti chimici disturbanti; al riguardo, il datore di lavoro nulla ha dedotto.

Il datore di lavoro non ha neppure allegato la sussistenza di ragioni oggettive che impediscano il ricorso al lavoro agile per la ricorrente anche in deroga al limite del 49% previsto dal Regolamento aziendale, né che lo stesso sia impedito da nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, risultando, piuttosto, che la tutela delle condizioni di lavoro della ricorrente sia realizzabile con le risorse disponibili a legislazione vigente.

La ricorrente, infatti, ha espressamente affermato che "è possibile organizzare le sue attività con elevato grado di autonomia perché riceve la lista degli utenti da chiamare, il suo lavoro è fattibile con pc e telefono che sono strumenti tecnologici fruibili fuori della sede aziendale, la sua attività è riservata e pianificabile, la sua attività pertanto è pienamente compatibile con le esigenze organizzative e chiaramente può essere fatta da remoto ... la lavoratrice riceve la lista degli utenti a cui comunicare lo screening per telefono e riportare [redacted] tramite mail".

Tali circostanze non sono state minimamente contestate dal datore di lavoro (infatti, alla lavoratrice è stato concesso di lavorare in modalità agile per due giorni a settimana), né la [redacted] ha allegato circostanze per cui le mansioni svolte dalla ricorrente dovrebbero essere necessariamente esercitate in presenza per gli altri tre giorni a settimana, né la sussistenza di pregiudizi per l'attività aziendale e per il servizio pubblico derivanti dallo svolgimento delle suddette mansioni da remoto anziché in presenza.

In relazione a quanto dedotto dall'azienda, per cui la lavoratrice, in relazione alle sue attuali condizioni di salute, "potrebbe comunque usufruire di altri

idonei strumenti di tutela (malattia, permessi ex lege 104/92, cure salvavita etc...)”, è agevole osservare che, in assenza di più specifiche e puntuali allegazioni, risponde certamente anche all’interesse aziendale che la lavoratrice, piuttosto che assentarsi per malattia o permesso, continui a garantire la prestazione lavorativa dalla propria abitazione.

Ritiene il Tribunale che sussista anche l’ulteriore requisito del *periculum in mora*, posto che nel mese di febbraio 2024 la ricorrente è stata ritenuta non idonea temporalmente e in modo relativo allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza e che le sue condizioni di salute nel mese di maggio 2024 si sono ulteriormente aggravate, con il conseguente rischio derivante da immunodepressione, anche all’esito della patologia oncologica e dei relativi trattamenti.

Conseguentemente, deve essere dichiarato il diritto della ricorrente a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per l’intera settimana lavorativa sino al 7.2.2025, in considerazione della valutazione di inidoneità temporanea e relativa allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza fino a tale data.

Tenuto conto della novità e peculiarità della questione, nonché della condotta del datore di lavoro, che pacificamente ha disposto il passaggio della ricorrente dal ruolo infermieristico a quello amministrativo proprio per consentirle di accedere al lavoro agile, sussistono gravi ed eccezionali ragioni per disporre l’integrale compensazione delle spese del giudizio.

PQM

Visto l’art. 700 c.p.c., il Tribunale:

in accoglimento del ricorso, dichiara il diritto della ricorrente a svolgere le proprie prestazioni lavorative in modalità agile per l’intera settimana lavorativa sino al 7.2.2025 e, per l’effetto, ordina al datore di lavoro di consentire alla ricorrente di svolgere le proprie mansioni in modalità di lavoro agile per l’intera settimana lavorativa, sino alla predetta data;
compensa integralmente tra le parti le spese processuali.

Si comunichi.

Roma, 18/07/2024

Il Giudice
Maria Teresa Consiglio