

Tribunale di Mantova: la modalità agile deve essere compatibile con la prestazione

# Smart working, non è per tutti

## No al lavoro da remoto se serve la presenza del lavoratore

DI DANIELE CIRIOLI

**N**on si può lavorare da casa se le mansioni richiedono la presenza fisica sul luogo di lavoro. Neanche nel periodo d'emergenza per il Covid-19 e neanche in vigore del diritto allo smart working introdotto dal decreto Rilancio per i genitori di figli minori di 14 anni. Lo stabilisce il tribunale di Mantova (decreto 1054/2020), rigettando il ricorso contro il proprio datore di lavoro di un dipendente di una multinazionale dei parcheggi, difesa dallo studio Fatigato di Foggia, che aveva chiesto e non ottenuto lo smart working chiesto ai sensi dell'art. 90 del dl n. 34/2020 (c.d. decreto Rilancio). Il tribunale afferma che, condizione necessaria per l'esercizio del diritto allo smart working è la compatibilità con le caratteristiche della prestazione che è richiesta al lavoratore.

**Contro il fermo attività.** Il lavoro agile è stata una delle prime misure individuate come soluzione al blocco totale delle attività lavorative per l'emergenza coronavirus,

**Lo smart working nel periodo del Covid**

L'art. 90 del dl n. 34/2020 (decreto Rilancio) ha introdotto il diritto allo smart working, nel periodo d'emergenza Coronavirus, a favore dei genitori lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni

Il diritto allo smart working è riconosciuto a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione attività o che non via sia genitore non lavoratore,
- la modalità del lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione

con una sorta di liberalizzazione: applicabilità, cioè, anche in assenza di accordi individuali. Detto anche smart working, non è un contratto di lavoro, ma una modalità di svolgimento del lavoro dipendente. Ordinariamente la normativa ne vincola l'adozione a un previo accordo, tra datore e lavoratore, che deve regolamentare per iscritto la disciplina; ma per il periodo d'emergenza, come detto, il vincolo è stato semplificato.

**Diritto al lavoro agile.** Il lavoro agile è stato individuato quale «modalità ordinaria» di svolgimento della prestazione di lavoro nelle

pubbliche amministrazioni durante il periodo d'emergenza. Nel settore privato, invece, il diritto vige soltanto per i lavoratori disabili gravi e per quelli che hanno in famiglia persone disabili gravi; i lavoratori affetti da gravi patologie e ridotta capacità lavorativa, infine, hanno priorità nell'accoglimento delle richieste di smart working. Le cose sono cambiate con il dl Rilancio (in vigore dal 19 maggio). L'art. 90, infatti, stabilisce che, fino alla cessazione dello stato d'emergenza, i genitori lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni, a condizione che in famiglia

non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione attività, «hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile» anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

**Il decreto del tribunale.** La vicenda riguarda un lavoratore che, proprio ai sensi dell'art. 90, ha chiesto ma non ottenuto di svolgere l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile. La richiesta si basava sulla necessità di ac-

curare la figlia minore di 14 anni e sull'esigenza di evitare pregiudizi per la propria salute. Il datore di lavoro ha rifiutato la richiesta sulla base del fatto che le mansioni svolte dal lavoratore non si possono conciliare con la modalità lavorativa da remoto, poiché è necessaria la presenza personale. Il tribunale dà ragione all'azienda. Afferma, prima di tutto, che il «diritto» introdotto dal dl Rilancio non è assoluto, ma condizionato alla compatibilità della modalità di lavoro agile con le caratteristiche delle prestazioni svolte dal lavoratore. Il tribunale non accredita neppure la necessità di accudire la figlia: afferma, infatti, che, sebbene la norma appare attagliarsi al caso, nello specifico risulta invece che la moglie presta lavoro in modalità agile dal proprio domicilio (la moglie è dipendente pubblico). Infine, il tribunale non prende in considerazione l'altra ragione invocata dal lavoratore, ossia il pregiudizio per la sua salute, semplicemente perché è un pericolo solo genericamente accennato.



Contenzioso

## Fft vince per Apcoa Parking sul tema smart working

 0

Si tratta di una pronuncia rilevante che ha mutato l'orientamento giurisprudenziale precedente

Fft, con il dipartimento labour Fatigato, ha ottenuto lo scorso 26 giugno dinanzi al Tribunale di Mantova – sezione lavoro un'importante vittoria per Apcoa Parking, multinazionale nel settore della gestione parcheggi, coinvolta in un contenzioso relativo al diritto allo smart working sancito dall'art. 90 del DL Rilancio.

La vicenda trae origine dal ricorso proposto da un dipendente di profilo elevato volto a ottenere la condanna della società a consentire l'espletamento della sua prestazione in regime di smart working. La società negava questa possibilità deducendo che la prestazione di lavoro fosse incompatibile con la modalità di lavoro agile, essendo necessaria la presenza del dipendente in sede. Il Tribunale di Mantova ha rigettato il ricorso del lavoratore accertando l'assoluta legittimità della condotta della società. Si tratta di una pronuncia di particolare rilevanza in quanto afferente un tema "caldo" della legislazione emergenziale, su cui, sino a oggi, erano state diffuse solo due pronunce entrambe sfavorevoli per il datore di lavoro.

Fatigato ha agito con i partner **Pasquale Fatigato**, **Michele Fatigato** (in foto) e **Maria Antonietta Fatigato**, coadiuvati dall'of counsel **Eugenio Erario Boccafurni**.

La boutique specializzata in diritto del lavoro, che a dicembre 2018 ha siglato un'alleanza con le insegne Folliero e Teta, ha già affrontato in passato il tema dello smart working per la cliente Svicom.

FFT	Data: 6 luglio 2020
Testata: Cassa Forense (Radiocor24)	



## Studi legali: FFT vince al Tribunale di Mantova per Apcoa Parking

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 06 lug - FFT, con il dipartimento labour Fatigato - Avvocati Giuslavoristi, ha ottenuto lo scorso 26 giugno dinanzi al Tribunale di Mantova - Sezione Lavoro un'importante vittoria per Apcoa Parking, multinazionale leader nel settore della gestione parcheggi, coinvolta in un contenzioso relativo al diritto allo smart working sancito dall'articolo 90 del DL Rilancio. Lo comunica lo studio che ha agito con i partner Pasquale Fatigato, Michele Fatigato e Maria Antonietta Fatigato, coadiuvati dall'of counsel Eugenio Erario Boccafurni. La vicenda, prosegue il comunicato, trae origine dal ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da un dipendente di profilo elevato volto ad ottenere la condanna della società a consentire l'espletamento della sua prestazione in regime di smart working ai sensi dell'art. 90 D.L. Rilancio. La Società negava questa possibilità deducendo che la prestazione di lavoro fosse incompatibile. Il Tribunale di Mantova ha rigettato il ricorso del lavoratore ritenendo insussistenti sia il fumus boni iuris che il periculum in mora e, dunque, accertando l'assoluta legittimità della condotta della società.

Com-Fmg

(RADIOCOR) 06-07-20 12:23:46 (0240)AVV 5 NNNN

## Global Legal Chronicle<sup>®</sup> Italia



Apcoa Parking s.p.a. vince dinanzi al Tribunale di Mantova

### Apcoa Parking s.p.a. vince dinanzi al Tribunale di Mantova

July 7, 2020  Andrea Canobbio.

FFT, con il dipartimento labour Fatigato – Avvocati Giuslavoristi, ha ottenuto lo scorso 26 giugno dinanzi al Tribunale di Mantova – Sezione Lavoro un'importante vittoria per Apcoa Parking s.p.a., multinazionale leader nel settore della gestione parcheggi, coinvolta in un contenzioso relativo al diritto allo smart working sancito dall'art. 90 del DL Rilancio.

La vicenda trae origine dal ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da un dipendente di profilo elevato volto ad ottenere la condanna della società a consentire l'espletamento della sua prestazione in regime di smart working ai sensi dell'art. 90 D.L. Rilancio.

La Società negava questa possibilità deducendo che la prestazione di lavoro fosse incompatibile con la modalità di lavoro agile essendo necessaria la presenza del dipendente in sede.

Ebbene, il Tribunale di Mantova ha rigettato il ricorso del lavoratore ritenendo insussistenti sia il fumus boni iuris che il periculum in mora e, dunque, accertando l'assoluta legittimità della condotta della società.

Si tratta di una pronuncia di particolare rilevanza in quanto afferente un tema "caldo" della legislazione emergenziale, su cui, sino ad oggi, erano state diffuse solo due pronunce (Tribunale di Grosseto e Tribunale di Bologna) entrambe sfavorevoli per il datore di lavoro.

APCOA Parking AG è la società di gestione dei parcheggi a servizio completo più consolidata d'Europa. Gestisce oltre 1.400.000 di parcheggi in 13 paesi e impiega circa 4.500 persone. Ha sede presso l'aeroporto di Stoccarda in Germania.

Fatigato – Avvocati Giuslavoristi ha agito con i partner Pasquale Fatigato, Michele Fatigato e Maria Antonietta Fatigato, coadiuvati dall'of counsel Eugenio Erario Boccafurni.

**Involved fees earner:** Eugenio Erario Boccafurni – Fatigato Studio Legale; Pasquale Fatigato – Fatigato Studio Legale; Michele Fatigato – Fatigato Studio Legale; Maria Antonietta Fatigato – Fatigato Studio Legale;

**Law Firms:** Fatigato Studio Legale;

**Clients:** APCOA Parking AG;