



Lavoro agile e tutela dei lavoratori fragili

Quando il datore non può revocare lo smart working: il quadro normativo, la giurisprudenza più recente e le implicazioni pratiche per datori di lavoro e lavoratori.

Struttura della presentazione

01

Il quadro normativo

Il recesso "libero" previsto dalla legge n. 81/2017

03

Il caso di Busto Arsizio

Dalla teoria alla pratica: la lavoratrice fragile

02

La nuova regola applicabile

Il limite del recesso davanti agli accomodamenti ragionevoli

04

Implicazioni e conclusioni

Cosa cambia per datori e lavoratori

La legge n. 81/2017 sul lavoro agile

La legge n. 81/2017 disciplina il lavoro agile come modalità di esecuzione della prestazione fondata su un accordo tra datore e lavoratore, a termine o a tempo indeterminato. Per gli accordi a tempo indeterminato, l'art. 19 riconosce a entrambe le parti la facoltà di recedere con un preavviso minimo di **30 giorni**, che sale a **90 giorni** in caso di lavoratore disabile.



Il "silenzio normativo" sul perché del recesso

Cosa dice la legge

La norma regola il "**come**" del recesso — cioè i tempi di preavviso — ma tace completamente sul "**perché**": non impone al datore di indicare motivazioni sostanziali per revocare lo smart working.

Come ha risposto la giurisprudenza

Questo silenzio normativo è stato colmato dalla giurisprudenza più recente, che ha chiarito come la libertà di recesso **non sia assoluta**, soprattutto quando sono in gioco diritti fondamentali del lavoratore — tutela della disabilità, fragilità sanitaria — o quando il lavoro agile è già consolidato nella disciplina collettiva.

La sentenza della Cassazione n. 605/2025

Un vero punto di svolta: la Cassazione ridefinisce i limiti del recesso datoriale dallo smart working.

Il caso riguardava un dipendente con **gravi deficit visivi** al quale un grande gruppo di telecomunicazioni aveva negato il lavoro agile, richiamandosi a un accordo aziendale del 2017 che escludeva quella categoria professionale dallo smart working. La Corte d'Appello di Napoli aveva imposto all'azienda di riconoscere la modalità agile; l'azienda aveva ricorso in Cassazione sostenendo che tale decisione sacrificasse la sua facoltà di recesso ex legge n. 81/2017.

I tre principi affermati dalla Cassazione

1

Accomodamenti ragionevoli

Se le parti non raggiungono un accordo, è il giudice a individuarli in base all'obbligo antidiscriminatorio (art. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003).

2

Smart working come unico accomodamento

Quando il lavoro agile è l'unico accomodamento ragionevole praticabile, non può essere trattato come un semplice "beneficio organizzativo" revocabile liberamente.

3

Inapplicabilità del recesso libero

In questa situazione, il meccanismo di recesso libero previsto dalla legge n. 81/2017 non si applica nello stesso modo dell'ordinario accordo agile.

La nuova regola applicabile

- ❏ Se il lavoro agile costituisce l'accomodamento ragionevole necessario a evitare una discriminazione, il datore non può limitarsi al solo preavviso di legge.

Per revocare o modificare lo smart working, il datore deve **dimostrare** che il suo mantenimento è diventato impossibile o comporta un onere sproporzionato. **L'onere della prova si sposta sul datore**: non basta più dire "recedo nei termini di legge", occorre spiegare e provare perché quello specifico assetto organizzativo non è più sostenibile o è eccessivamente gravoso.

Il caso della lavoratrice fragile di Busto Arsizio

Il Tribunale di Busto Arsizio (7 gennaio 2026) ha esaminato il caso di una lavoratrice con lunga anzianità, in cura per **patologia oncologica** dal 2020 e certificata come lavoratrice fragile dal **luglio 2021**. Nonostante la chiara indicazione medica in favore del lavoro da remoto, lo smart working è stato assegnato solo dopo oltre due anni: in via temporanea dal dicembre 2023, poi definitivamente con accordo individuale dell'aprile 2024.



Le conseguenze del ritardo: condotta discriminatoria

Il Tribunale ha ritenuto discriminatoria l'inerzia del datore a partire dal **7 luglio 2021**, data della comunicazione medica che attestava la fragilità. Il ritardo nell'attivare lo smart working ha prodotto danni concreti:

→ Attività in presenza

Protrarsi del lavoro in presenza nonostante la condizione di fragilità documentata.

→ Ferie per le cure

Utilizzo delle ferie per sottoporsi a cure compatibili con la prestazione da remoto.

→ Malore in formazione

Un episodio di malore durante un corso di formazione in presenza imposto all'interessata.

Il risarcimento: € 20.175

€20.175

Risarcimento riconosciuto

Condanna della società per danno derivante dalla condotta discriminatoria accertata dal Tribunale di Busto Arsizio.

+2 anni

Ritardo nell'attivazione

Dalla certificazione di fragilità (luglio 2021) all'accordo definitivo di smart working (aprile 2024).

Il Tribunale ha applicato la stessa logica della Cassazione: di fronte a fragilità documentata, il datore non gode di discrezionalità piena, ma deve attivarsi per realizzare l'accomodamento ragionevole.

Cosa cambia per i datori di lavoro

Queste decisioni ridisegnano il perimetro del potere datoriale. In astratto, il datore conserva il diritto di recedere dall'accordo agile nel rispetto dei termini di preavviso. In concreto, tale potere **non è più esercitabile in modo puramente discrezionale** quando:

Lavoratore disabile o fragile

Il lavoro agile rappresenta l'accomodamento ragionevole necessario per garantire pari opportunità e prevenire discriminazioni.

Disciplina consolidata

Esiste una regolamentazione contrattuale o aziendale sullo smart working che non può essere disattesa arbitrariamente.

Gli obblighi concreti del datore di lavoro

1 Motivare le scelte organizzative

Indicare in modo puntuale le ragioni che rendono impossibile o eccessivamente oneroso il mantenimento del lavoro agile.

2 Dimostrare l'onere sproporzionato

Provare che il mantenimento dello smart working è insostenibile in rapporto alla dimensione e alle caratteristiche dell'impresa.

3 Evitare condotte omissive

Ritardi ingiustificati nell'attivare lo smart working possono essere qualificati come discriminazioni indirette o violazioni dell'obbligo di accomodamento ragionevole.

Quando il lavoratore può contestare la revoca

Le pronunce offrono strumenti concreti per reagire a revoche o mancati riconoscimenti del lavoro agile. È opportuno valutare un'azione di tutela quando:

Certificazione ignorata

Esiste una certificazione di disabilità o fragilità e il datore nega o revoca lo smart working senza motivazione concreta.

Ferie usate per cure

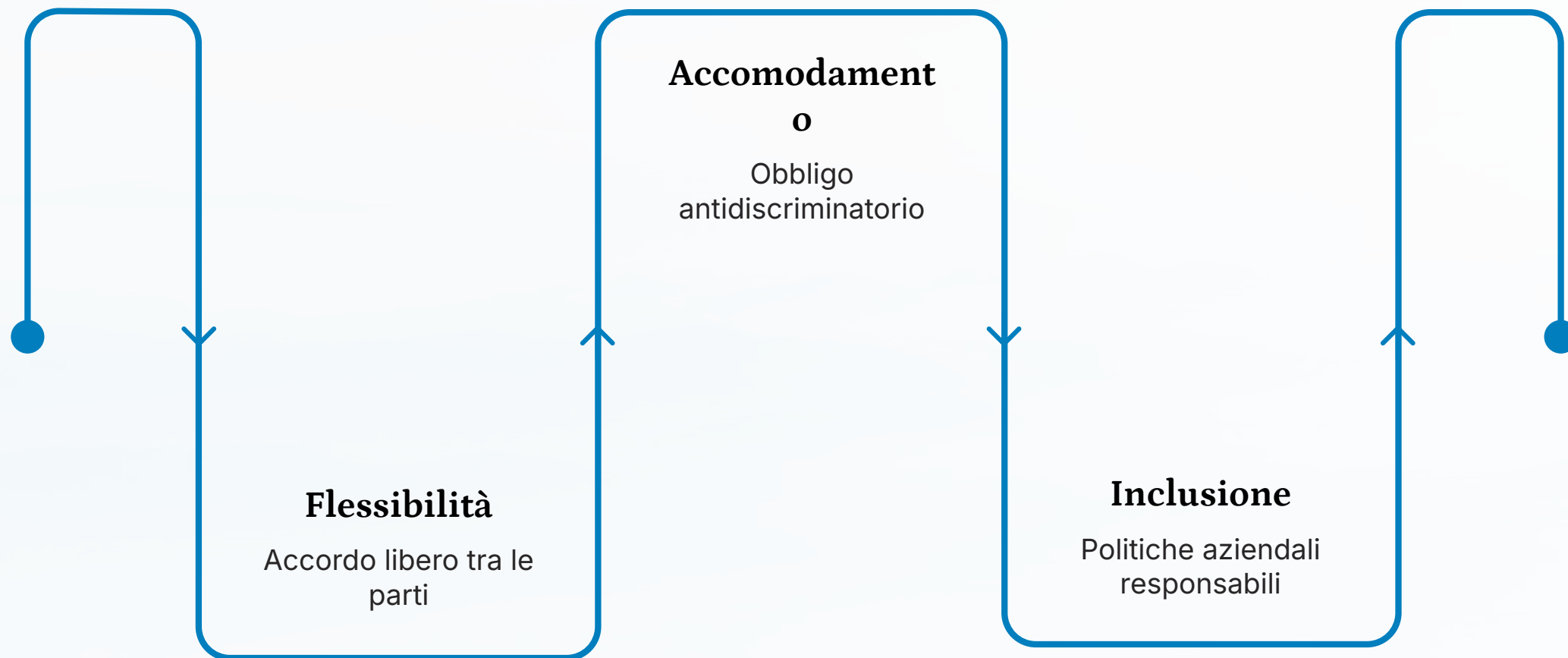
Il lavoratore è costretto a usare ferie o permessi per cure compatibili con la prestazione da remoto.

Revoca con solo preavviso

La revoca avviene invocando solo il preavviso di legge, senza riferimento ad esigenze organizzative, tecniche o produttive.



Verso uno smart working come strumento di inclusione



Le decisioni della Cassazione e del Tribunale di Busto Arsizio spostano il baricentro del lavoro agile: da semplice modalità flessibile rimessa all'autonomia negoziale, a vero strumento di inclusione e tutela delle persone con disabilità o fragilità.

Il messaggio chiave



Recesso con limiti

Il potere di recesso esiste, ma incontra limiti stringenti quando lo smart working assume la funzione di accomodamento ragionevole.



Obbligo di motivazione

Il datore deve motivare le scelte e dimostrare l'impossibilità o la sproporzione dell'onere: non basta il generico richiamo al preavviso legale.



Inerzia = discriminazione

Il ritardo nell'attivare lo smart working in presenza di fragilità documentata può integrare una discriminazione e dar luogo a risarcimento.

- ❑ Lo smart working non è solo organizzazione interna: è uno snodo centrale delle politiche aziendali di inclusione, salute e sicurezza, da esercitare con potere responsabile e conforme ai principi antidiscriminatori.

Avv. Francesca Sassano Via Crispi n.33 - 85100 Potenza - cel. 3356649537 - 0971340936 email: segreteria@studiolegalesassano.it sito: www.studiolegalesassano.it