

Smart Working sotto processo. Il Tribunale di Ragusa chiarisce: senza intesa, niente lavoro agile

di P. Nappi - 17 ottobre 2025

1. Gli approcci innovativi della Sentenza del Giudice di Ragusa

Il lavoro agile, o smart working, ha rappresentato negli ultimi anni uno degli snodi centrali nella riflessione giuslavoristica italiana, soprattutto all'indomani delle emergenze sanitarie che ne hanno accelerato la diffusione e imposto una rimodulazione delle regole e delle prassi organizzative.

Il caso affrontato dal Tribunale di Ragusa con la sentenza n. 1052 dell'11 luglio 2025, che si commenta, costituisce un esempio emblematico dell'attenzione che il diritto sta riservando al rapporto che intercorre tra: flessibilità organizzativa, tutela dei diritti e doveri dei lavoratori, esigenze di certezza giuridica e regolazione delle nuove forme di lavoro.

La pronuncia pone l'accento, infatti, sul tema dei limiti all'autonomia del lavoratore nell'attivazione dello smart working; sul tema della necessità di formalizzare accordi scritti ed in ultimo, sul tema della rilevanza disciplinare di condotte che deviano da quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

Il punto di partenza della vicenda è la contestazione e il successivo licenziamento di un lavoratore che, per un periodo prolungato e in assenza di autorizzazione formale, aveva svolto la propria attività da remoto, utilizzando timbrature virtuali e sistemi di connessione aziendale (VPN).

Il lavoratore aveva difeso la propria condotta richiamando la normativa emergenziale, che in alcuni periodi ha effettivamente previsto una semplificazione delle procedure per accedere al lavoro agile, in particolare per soggetti in situazioni familiari o di salute particolari, ossia il D.L. 34/2020; il D.L. 48/2023 ed il D.L. 145/2023.

Il ricorrente aveva, inoltre, sostenuto la sufficienza delle comunicazioni informali intercorse con i propri superiori, tramite strumenti di messaggistica istantanea (mediante la piattaforma Whatsapp), per ritenere assolta la funzione informativa e di coordinamento richiesta dalla disciplina vigente.

Il Tribunale, rigettando il ricorso, ha chiarito in modo articolato che il lavoro agile non può essere considerato un diritto soggettivo pieno e indiscriminato del lavoratore, ma si configura come una modalità alternativa e volontaria di svolgimento della prestazione, che richiede la stipula di un accordo individuale scritto, in cui siano dettagliate le condizioni di svolgimento, i tempi di disconnessione, gli strumenti tecnologici utilizzati, le modalità di controllo e le tutele in materia di salute e sicurezza.

Tale conclusione si fonda sulla normativa di riferimento, in particolare sulla legge n. 81 del 2017, che ha introdotto in modo organico il lavoro agile nel sistema italiano, e sui protocolli sottoscritti tra Ministero del Lavoro e Parti Sociali, che ribadiscono la centralità dell'accordo individuale e la necessità di una regolazione puntuale e condivisa della prestazione. Non solo,

tale pronuncia si colloca in una posizione armoniosa con ciò che ha ribadito anche la Corte costituzionale, nel 2023, che aveva precisato, a chiare lettere, che «*il c.d. lavoro agile rappresenta niente altro che una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Essa non costituisce un diritto del lavoratore [...]*» (C. Cost. n. 186/2023).

La sentenza si sofferma, inoltre, sulla distinzione tra comunicazione informale e formalizzazione dell'accordo. Il giudice rimarca che la mera notizia offerta tramite messaggi o strumenti telematici, non può surrogare la funzione dell'accordo scritto, che rappresenta una garanzia di trasparenza e responsabilizzazione per entrambe le parti. L'assenza di formalizzazione priva, infatti, sia il lavoratore che il datore di lavoro di punti di riferimento chiari, lasciando spazio a incertezze applicative e a possibili conflitti. Il lavoro agile, fondato su un elevato livello di fiducia reciproca, necessita, orbene, di regole certe, condivise e scritte, pena il rischio di inefficienze organizzative e nascita di contenziosi.

Lo svolgimento unilaterale del lavoro da remoto senza autorizzazione e senza accordo individuale scritto è stato ritenuto dal Tribunale una violazione disciplinare di particolare gravità, idonea a giustificare il licenziamento. Tale condotta, secondo il giudice, incide non solo sull'organizzazione aziendale, ma anche sulla sicurezza, sulla gestione delle emergenze, sulla tutela dei dati e sulla copertura assicurativa, aspetti tutti centrali nella disciplina del lavoro agile.

La reiterazione della condotta e la consapevolezza dell'illiceità sono stati valutati come elementi aggravanti, tali da legittimare la sanzione espulsiva, anche in assenza della pubblica affissione del codice disciplinare, essendo il comportamento riconoscibile come illecito secondo criteri di comune esperienza.

La decisione si inserisce nel solco di una giurisprudenza che valorizza la formalità e la disciplina contrattuale come presidi essenziali nella gestione delle nuove modalità di lavoro (*ex multis* Cass. n. 9402/2018; Cass. n. 1273/2012). Pur riconoscendo le esigenze di flessibilità che hanno motivato la diffusione dello smart working, il giudice riafferma il principio della bilateralità e della necessità di un accordo specifico, che consenta di bilanciare diritti e doveri di entrambe le parti, favorendo un ordinato svolgimento della prestazione e prevenendo abusi o arbitri.

2. Un breve sguardo al quadro normativo ed al ruolo della contrattazione collettiva

Dal punto di vista normativo, la vicenda offre l'occasione per ripercorrere l'evoluzione della disciplina del lavoro agile e per riflettere sulle sue prospettive future.

La legge n. 81 del 2017 rappresenta il primo tentativo organico di dare una cornice legislativa alle esigenze di flessibilità e innovazione organizzativa espresse dal mondo del lavoro.

Secondo la definizione normativa, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si realizza attraverso un accordo tra le parti, anche mediante forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo, ma con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'attività può essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro resta responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.

L'accordo individuale, che può essere a termine o a tempo indeterminato, deve essere stipulato per iscritto e disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati.

Deve inoltre individuare i tempi di riposo del lavoratore, le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, le modalità di controllo della prestazione, nel rispetto delle norme sul controllo a distanza e sulla privacy, e le condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto il 7 dicembre 2021 tra Ministero del Lavoro e Parti Sociali, ha ulteriormente precisato i principi di riferimento, ribadendo che l'adesione allo smart working avviene su base volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale.

Il rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. L'accordo scritto deve indicare la durata, l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno, i luoghi eventualmente esclusi, gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo, le misure per la disconnessione, le modalità di controllo, l'attività formativa necessaria, le forme di esercizio dei diritti sindacali e le modalità di recesso.

Il Protocollo valorizza l'autonomia del lavoratore nello svolgimento della prestazione, ma nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile e dell'interconnessione tra le funzioni aziendali.

Un ruolo centrale, quindi, è svolto dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, che può disciplinare ulteriori profili del lavoro agile, integrando la disciplina generale con regole specifiche su organizzazione, sicurezza, trattamento economico, welfare, criteri di accesso, strumenti tecnologici utilizzati e procedure di gestione delle emergenze.

La regolamentazione interna delle aziende, attraverso policy dettagliate e trasparenti, rappresenta uno strumento essenziale per prevenire abusi, garantire una gestione efficace e sicura dello smart working e tutelare l'azienda da rischi organizzativi e contenziosi.

3. Implicazioni sistematiche della Sentenza

La sentenza di Ragusa mette in luce anche le implicazioni sistemiche del regime di lavoro agile. Per i lavoratori, evidenzia come l'attivazione unilaterale dello smart working sia esclusa, anche in presenza di requisiti soggettivi che potrebbero legittimare la richiesta.

L'accordo scritto e l'autorizzazione datoriale costituiscono garanzie non solo per il datore, ma anche per il lavoratore, che vede così tutelati i propri diritti in materia di sicurezza, trattamento economico, orario di lavoro e copertura assicurativa. Lavorare da remoto senza autorizzazione espone il lavoratore a rischi disciplinari e a una possibile esclusione dalle tutele in caso di incidenti, infortuni o disservizi.

Per le aziende, la pronuncia rafforza la necessità di una regolamentazione interna chiara e condivisa, che disciplini l'accesso, l'organizzazione e il controllo del lavoro agile, prevenendo conflitti e garantendo una gestione efficace e trasparente. Il legislatore è chiamato, infine, a proseguire nell'opera di armonizzazione tra le norme emergenziali, introdotte in tempi di crisi, e la disciplina ordinaria, per evitare incertezze interpretative e applicative che possono nuocere a entrambe le parti.

4. Lo Smart Working osservato da differenti punti di vista

Dal punto di vista organizzativo e gestionale, lo smart working implica una ridefinizione del rapporto fiduciario tra le parti e richiede collaborazione, responsabilizzazione e adattabilità. Il lavoratore deve essere posto nelle condizioni di svolgere la propria attività in modo autonomo e responsabile, rispettando le istruzioni ricevute e cooperando attivamente con l'azienda. Il datore di lavoro, a sua volta, deve garantire il supporto necessario, fornendo strumenti idonei, formazione adeguata, assistenza tecnica e misure di monitoraggio basate su obiettivi e risultati.

La disciplina della salute e sicurezza assume particolare rilievo: anche nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza e la salute del lavoratore, adottando tutte le misure necessarie a prevenire rischi professionali e infortuni, valutando i rischi connessi alle attività svolte all'esterno dei locali aziendali e adottando misure di informazione e formazione adeguate. La copertura assicurativa per infortuni e malattie professionali deve essere garantita anche per l'attività svolta da remoto, e l'accordo individuale deve prevedere le modalità di gestione delle emergenze.

Il tema della privacy e del controllo è altrettanto centrale: l'esercizio del potere di controllo sul lavoratore in modalità agile deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e dei limiti sui controlli a distanza. L'accordo individuale e le policy aziendali devono prevedere modalità trasparenti di monitoraggio della prestazione, garantendo il rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore. Lo svolgimento della prestazione da remoto comporta una maggiore esposizione a rischi informatici: le aziende devono adottare misure tecniche e organizzative per proteggere i dati da accessi non autorizzati, perdite o attacchi.

Dal punto di vista culturale e sociale, il diffondersi dello smart working rappresenta un'opportunità per promuovere la conciliazione tra vita privata e professionale, favorire l'inclusione di categorie svantaggiate e ridurre l'impatto ambientale legato agli spostamenti. Tuttavia, la flessibilità va bilanciata con regole chiare e attenzione al benessere psico-fisico, evitando isolamento e stress. La costruzione di un ambiente di lavoro digitale inclusivo richiede investimenti in formazione, tecnologia e cultura organizzativa, pratiche di leadership partecipativa e attenzione alle esigenze individuali.

5. Riflessioni conclusive

Guardando al futuro, è verosimile che lo smart working continuerà a rappresentare una componente essenziale dei modelli organizzativi, anche oltre le situazioni di emergenza. La digitalizzazione dei processi, l'automazione e la diffusione di tecnologie avanzate renderanno sempre più agevole la gestione delle prestazioni a distanza. Il successo dello smart working dipenderà dalla capacità delle imprese e delle istituzioni di investire in formazione, innovazione e regolamentazione, promuovendo una cultura della responsabilità, della fiducia e della collaborazione.

La sentenza di Ragusa si propone dunque come un monito per tutti gli attori del sistema lavoro: la flessibilità e l'innovazione non possono prescindere da una rigorosa cornice giuridica, che garantisca la tutela dei diritti e l'efficienza organizzativa. Lavoratori e aziende sono chiamati a rispettare le regole, investire nella regolamentazione e nella formazione, per costruire un modello di lavoro agile sostenibile, sicuro e conforme ai principi di legalità e correttezza. Solo una disciplina chiara, condivisa e aggiornata potrà consentire allo smart working di valorizzare appieno le sue potenzialità, trasformando la flessibilità in opportunità per tutti.

Pasquale Nappi, dottorando di ricerca e praticante avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Trib. Ragusa, 11 luglio 2025, n. 1052](#)