



specificamente «l'utilizzazione ... di dispositivi contrattuali di lavoro agile ... presso le nuove sedi» - stabiliva che:

1.1. la prestazione lavorativa ... verrà resa per n°2 giorni alla settimana presso gli uffici della sede legale... in [REDACTED] .. mentre per i restanti n° 3 giorni in regime di lavoro agile» ... «per i primi due anni ... mentre per il periodo successivo ... le giornate i lavoro da svolgere presso la sede di [REDACTED] sarà pari ad una sola giornata alla settimana»;

1.2. «il presente verbale stabilisce dei criteri fondamentali .. a cui la nuova parte datoriale dovrà attenersi nella definizione dello specifico patto di lavoro agile che dovrà essere stipulato»;

1.3. «tale pattuizione dovrà prevedere.. la facoltà per la parte dipendente di utilizzare strumentazione elettronica di proprietà» e « la previsione espressa del patto di lavoro agile come disposizione a tempo indeterminato propria del datore di lavoro e la conseguente altrettanto espressa esclusione del diritto di recesso in capo al datore di lavoro» .

2. Non può pertanto configurare inadempimento la condotta del lavoratore posta a base del contestato licenziamento, e consistente nella reiterata assenza dalla sede di [REDACTED] [REDACTED] ovvero dal rifiuto di attenersi alla disposizione dell'1/3/24 con cui il datore di lavoro comunicava il proprio «recesso dalla modalità di lavoro agile» stabilendo la prosecuzione della «attività lavorativa .. secondo le modalità ordinarie del lavoro subordinato tradizionale presso la sede dell'azienda ».

3. Non possono infatti condividersi gli argomenti di parte convenuta, secondo cui quest'ultima avrebbe efficacemente esercitato quel diritto di recesso (dalla modalità «agile») che era stato espressamente escluso nel contratto di assunzione, osservando che:

3.1. per quanto le fattispecie possano essere simili, non si può ritenere che la norma relativa al «trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile», di cui all'art.32 comma 3 lett. c) della L183/10, possa essere applicata estensivamente,

ciò essendo generalmente precluso per le disposizioni che impongono una decadenza (cfr Cass.35287/23);

- 3.2. il fatto che l'Azienda resistente nel sottoscrivere l'accordo conciliativo contenente le condizioni di assunzione non sarebbe stata «assistita da alcun legale» non incide sulla validità ed efficacia del contratto di lavoro;
- 3.3. in particolare non possono aver rilievo alcuno gli invocati «forti e seri dubbi su quanto sia stato compreso da parte del Presidente [della - 3.4. difettano altresì i presupposti di cui all'invocato art.1341 comma 2 cc;
- 3.5. il fatto che non sia mai stato formalizzato il «patto di lavoro agile» non impedisce l'efficacia delle previsioni (incondizionate) già contenute nel Verbale; il fatto che il rapporto sia proseguito nelle modalità stabilite per più di tre anni conferma che l'oggetto del contratto di lavoro era comunque sufficientemente determinato o determinabile;
- 3.6. non è stato argomentato e non appare condivisibile l'assunto secondo cui l'art.19 L.81/2017, nella parte in cui ammette e disciplina il «recesso» dalla «modalità di lavoro agile», sarebbe una «norma imperativa» nel senso di non ammettere accordi più favorevoli al lavoratore;
- 3.7. il Verbale è chiaro e incondizionato laddove esclude il diritto di recesso, e quindi non è determinante che ciò fosse motivato dal generale ritorno nelle «attività ai livelli pre-covid» (e dal conseguente venir meno «di un obbligo di legge a concedere lo smart working»), né dalla attribuzione al ricorrente di mansioni relative alla «convenzione tra CCIAA e Regione Marche del 20 febbraio 2024»;
- 3.8. sul punto si osserva che, come sopra evidenziato, nel contratto di lavoro si garantisce al dipendente la possibilità di uso della «strumentazione elettronica di proprietà»: e pertanto in caso di mansioni che – secondo quanto dedotto dalla convenuta – per ragioni di «sicurezza informatica» fossero ostative all'uso di

dispositivi personali del dipendente, il datore aveva l'obbligo di individuare soluzioni tecniche idonee, o di attribuirgli mansioni diverse;

3.9. più in generale, situazioni sopravvenute che rendano meno conveniente per il datore di lavoro la conservazione del «lavoro agile» non possono essere considerate, in casi analoghi di pattuite condizioni di favore per il lavoratore, a meno che non rendano oggettivamente impossibile (o eccessivamente e inevitabilmente gravoso) fornire e ricevere un'adeguata prestazione: o in altre parole non configurino un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il che non risulta nella fattispecie;

4. Non determinante si deve considerare la deduzione di «mancato» o meglio insufficiente «svolgimento della prestazione di lavoro» anche in «smart working» nei giorni di contestata assenza dalla sede, la quale secondo la parte convenuta «legittima in ogni caso il provvedimento di espulsione irrogatogli», laddove non è questo l'oggetto della contestazione (riferita al solo fatto di non essersi presentato fisicamente al lavoro: v doc.10 allegato al ricorso); peraltro l'Azienda non pare nelle condizioni di potersi limitare, sul punto, a dedurre che il ricorrente non ha provveduto a «dimostrare.. di aver lavorato le 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì e le 6 ore giornaliere il venerdì», senza menzionare alcuna incombenza o disposizione che sia rimasta inevasa, e ammettendo di aver disattivato il sistema «giustificativo» predisposto al fine di registrare l'orario di lavoro svolto a distanza.

5. La tutela applicabile è quella di cui all'art. 8 L.604/66, laddove:

5.1. non è stato evidenziato alcun elemento a sostegno della definizione del licenziamento come «discriminatorio»;

5.2. è pacifica l'insussistenza del requisito dimensionale;

5.3. nel Verbale si legge che «la novazione... fatte salve le previsioni appresso indicate... incide esclusivamente sulla titolarità del rapporto in capo alla nuova parte datoriale ma costituisce, per il resto, piena prosecuzione del primo rapporto, conservando ... l'identico inquadramento contrattuale e retributivo nonché...

l'anzianità di servizio ed ogni altro diritto precedentemente maturato ...»

5.4.pertanto il rapporto deve ritenersi iniziato nel 2001, stante quanto si evince dagli atti.

6. Quest'ultima circostanza, nel silenzio delle parti sul punto, giustifica il numero delle mensilità indicate in dispositivo.
7. E' appena il caso, infine, di rilevare che il lavoratore non risulta aver mai prestato acquiescenza - né formalmente, né di fatto svolgendo la propria attività presso la sede - al "recesso" dal lavoro agile; e che il citato art.8 non prevede la detrazione dell'*aliunde perceptum*.
8. Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

**Il Giudice,**

**definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, istanza ed eccezione respinta o disattesa,**

**CONDANNA l'Azienda convenuta a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, al pagamento in suo favore di un'indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione come per legge; e inoltre, al pagamento, in favore del procuratore antistatario ricorrente, delle spese di lite che liquida in complessivi € 259,00 per spese ed € 4.000,00 per compenso professionale, oltre 15% per spese generali, ed accessori di legge .**

Ancona, 01/03/2025

Il Giudice del Lavoro  
Andrea De Sabbata