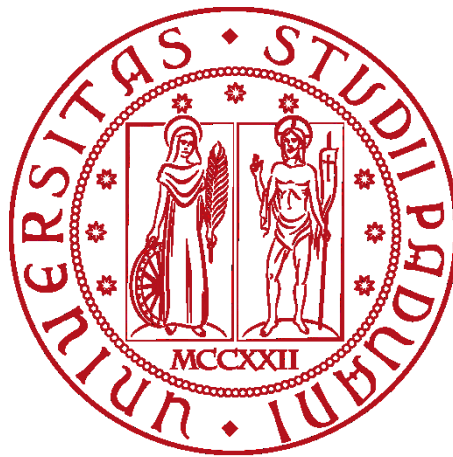


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea triennale in Scienze Politiche



L'ISTITUTO DEL LAVORO AGILE: l'impatto sull'organizzazione del lavoro.

Relatore: SITZIA ANDREA

Laureando: SACCO MARA

Matricola N.1235828

A.A. 2021/2022

Indice

Capitolo primo

1.1 Il contratto individuale di lavoro agile

1.2 Linea di confine e differenziazione tra lavoro agile e telelavoro

**1.3 Dalle agevolazioni dei tempi di vita e lavoro all'incremento della
produttività**

1.4 Pari opportunità

Capitolo secondo

2.1 Sicurezza sul lavoro

2.2 Assicurazione contro malattie ed infortuni

2.3 Esecuzione della prestazione all'estero

Capitolo terzo

3.1 L'organizzazione del lavoro durante la pandemia: lo *smart working*

3.2 Salute e sicurezza sul lavoro durante la pandemia

3.3 L'impiego del lavoro agile dopo la pandemia

3.4 Il futuro dell'organizzazione del lavoro

Capitolo Primo

1.1 Il contratto individuale di lavoro agile

La normativa in materia di “lavoro agile” è concentrata principalmente nella legge n. 81/2017. Il contratto di lavoro subordinato è definito dall’ art. 2094 c.c secondo cui “ è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”. Dall’enunciato è possibile desumere che gli elementi essenziali del contratto di lavoro siano speculari a quelli di qualsiasi tipologia di contratto e quindi rintracciabili in quanto previsto dal Codice Civile all’art. 1325, il quale individua come elementi fondamentali del contratto, a pena di nullità, l’accordo tra le parti, la causa o funzione socio-economica, l’oggetto e la forma (quando prevista dalla legge). Dalla definizione di contratto di lavoro subordinato possiamo ricavare quelli che sono i tratti caratterizzanti questa fattispecie: il contratto di lavoro subordinato è un contratto di tipo oneroso a prestazioni corrispettive, dotato di un intrinseca funzione organizzatrice, mediante il quel vengono attribuiti al datore di lavoro una serie di poteri e obblighi.

E’ bene sottolineare che la collaborazione attraverso cui si realizza l’attività lavorativa subordinata determina che il lavoratore, giuridicamente e strutturalmente, dipenda dall’attività organizzatrice del datore per tutto quanto attiene al soddisfacimento delle esigenze personali e professionali. La dipendenza determina uno sbilanciamento intrinseco del contratto di lavoro subordinato, in quanto la stessa realizzazione della sua funzione primaria, l’inserimento del lavoratore all’interno dell’organizzazione, definisce *subordinazione* di una parte rispetto all’altra, come sua necessaria ricaduta strutturale e sociale.¹

Il concetto di subordinazione è oggetto di giurisprudenza costante, in particolare la Corte di Cassazione con l’ordinanza n. 7587/2018 ha definito la subordinazione come l’elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato dal rapporto di lavoro autonomo e definisce poi la subordinazione come “disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell’organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all’attività di impresa”.

¹ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

La Corte di Cassazione ha inoltre elaborato c.d. indici sintomatici del grado di subordinazione, che sebbene non rappresentino elementi fondamentali nel definire il contratto di lavoro come subordinato, risultano essenziali in sede di contenzioso per desumere la subordinazione tecnico-funzionale del lavoratore anche qualora le parti abbiano dichiarato di voler escludere il vincolo di subordinazione. Questi indici definiti appunto sintomatici o sussidiari concorrono in via indiziaria all'accertamento della fattispecie, dal momento che in astratto possono conciliarsi sia con il lavoro autonomo che con il lavoro subordinato. Fra questi criteri quelli più utili possono essere individuati nella forma di retribuzione, nella modalità della collaborazione, nella definizione dell'orario fisso e continuativo dell'attività lavorativa, nelle precise modalità di impartire le direttive e nella definizione del luogo e la continuità della prestazione in funzione del collegamento organizzativo con le esigenze aziendali.²

Per riassumere si può dunque affermare che la fattispecie del lavoro subordinato è caratterizzata da un'esecuzione della prestazione lavorativa definita in maniera più o meno incisiva da un vincolo di assoggettamento alle necessità organizzative del datore e dell'impresa, tale vincolo di assoggettamento si concretizza nell'esercizio del potere direttivo, inteso come fissazione e indicazione delle modalità di esecuzione della prestazione stessa. La funzione del potere datoriale risiede nell'orientare l'attività lavorativa - indicando priorità, tempi, obiettivi lavorativi - e nello specificare i contenuti stessi della prestazione ed i caratteri di diligenza dovuta.

E' proprio nell'ambito della modalità di esecuzione della prestazione che possiamo individuare il caso particolare del lavoro agile, questo infatti è propriamente definito come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato più che come tipo a sé stante di contratto di lavoro.³

La disciplina di questa forma di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato è contenuta nel capo secondo della legge n. 81/2017 rubricata "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Lo scopo espresso dell'istituto è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, vengono posti quindi sullo stesso piano obiettivi di stampo produttivistico (l'incremento della produzione) ed obiettivi di stampo personalistico (l'agevolazione dei tempi di vita e lavoro).

² Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

³ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

La legge n. 81/2017 all'art. 18 paragrafo 1 definisce il lavoro agile come “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva” .

Elementi caratterizzanti la modalità di esecuzione agile del rapporto di lavoro risultano quindi essere l'assenza di precisi vincoli relativamente al luogo di lavoro, l'assenza di precisi vincoli di orario di lavoro, il possibile impiego di strumenti tecnologici e la possibile organizzazione della prestazione per fasi, cicli e obiettivi.

Con riguardo al luogo di svolgimento della prestazione vi è la possibilità di un'esecuzione che si svolga in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, risulta infatti peculiare della natura di questa forma di lavoro l'assenza di precisi vincoli in merito al luogo di lavoro, può quindi verificarsi il caso limite in cui il datore di lavoro ignora quale sia il luogo in cui il lavoratore si trovi a fornire la sua prestazione. Nonostante l'abitazione risulti il luogo prediletto per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (la scelta del domicilio è divenuta poi obbligo durante la pandemia), questo non deve essere sempre lo stesso e può cambiare con regolarità su iniziativa del lavoratore, a differenza del telelavoro dove la postazione lavorativa risulta fissa e costante nel tempo.⁴

Ed è proprio nell'autonomia di scelta del luogo di esecuzione della prestazione che si trova la differenza con il telelavoro, spesso confuso con la modalità di lavoro agile. Per quanto concerne il telelavoro la legge impone che sia definito il luogo in cui si andrà a svolgere l'attività lavorativa, di cui il datore di lavoro avrà l'obbligo di garantire la sicurezza assumendosene la conseguente responsabilità. Nel lavoro agile è il lavoratore stesso a trovarsi nella condizione di dover garantire l'attuazione delle disposizioni in materia di sicurezza previste dal datore, su cui grava un obbligo di informazione in merito ai rischi corsi dal lavoratore.

L'art. 18 in merito alla durata massima di lavoro giornaliera e settimanale richiama quanto previsto dalla normativa in ambito di lavoro subordinato e dalla contrattazione collettiva. E' qui utile richiamare il d.lgs n. 66/2003 che, attuativo della direttiva comunitaria 2003/88,

⁴ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

definisce come orario di lavoro qualsiasi momento in cui il lavoratore si di fatto al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, o in altri termini è necessario che il lavoratore soddisfi simultaneamente tre criteri: la presenza sul luogo di lavoro, lo svolgimento delle mansioni che gli sono attribuite e l'assoggettamento ai poteri datoriali.

Per quanto concerne l'orario giornaliero la Costituzione all'art. 36 comma 2 prevede una riserva di legge, in questo caso esercitata dal d.lgs 66/2003 all'art.7 che prevede come limite, ricavabile indirettamente dalla definizione del riposo giornaliero, la giornata lavorativa di 13 ore da intendersi come valore massimo ma derogabile tramite contrattazione collettiva.

Con riferimento invece alla durata normale dell'orario di lavoro la legge impone il limite delle 40 ore settimanali, calcolate come durata media in un arco di tempo non superiore all'anno.

Con riferimento a tale limite la contrattazione collettiva può imporre una durata minore.⁵

Con riferimento all'uso di strumenti tecnologici la legge n. 81/2017 prevede che spetta al datore di lavoro il compito di fornire al lavoratore gli strumenti ed il supporto tecnico necessario per l'esecuzione della prestazione da remoto, fatto salvo il caso in cui il lavoratore non si avvalga di mezzi propri. A carico del datore grava l'obbligo di manutenzione di tali strumenti e parimenti sul lavoratore grava l'obbligo di farne un uso opportuno e coscienzioso. Risulta dunque evidente come le tecnologie digitali rivestono un ruolo chiave nell'agevolare l'adozione della modalità di lavoro agile e posto in primo piano come il divario nella diffusione e capacità di utilizzo di tali strumenti tra i lavoratori ne siano fattore determinanti per l'adozione.

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività lavorativa per fasi, cicli e obiettivi si rivela necessario sottolineare la debolezza della disciplina in relazione alla tutela lavoratore, non vengono infatti individuate le modalità con cui definire i carichi di lavoro affidati ai lavoratori, rendendo in tal modo difficile l'individuazione di un equilibrio fra tempi di vita e lavoro, interesse del lavoratore, e un'organizzazione produttiva più efficiente, interesse del datore di lavoro. La definizione dei metri di giudizio utilizzati per determinare il carico di lavoro affidati al lavoratore ha importanza fondamentale a livello strategico nel prevenire la degenerazione del lavoro per obiettivi in un forma di sfruttamento della capacità lavorativa

⁵ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

che finirebbe per indurre i dipendenti a proseguire l'attività lavorativa anche al di fuori dell'orario di lavoro⁶.

Ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81/2017 la modalità agile di esecuzione della prestazione è stabilita mediante accordo tra le parti in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, tale modalità può essere pattuita all'atto di costituzione del rapporto di lavoro oppure nel corso del suo svolgimento. Tale contratto è volto a disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, anche per quanto attiene alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, agli strumenti utilizzati dal lavoratore nonché agli importanti aspetti delle garanzie del lavoratore. L'accordo in questione può essere a tempo sia determinato che indeterminato, prevedendo in quest'ultimo caso che al diritto di recesso sia applicato un termine di preavviso pari ad almeno 30 giorni, che salgono a 90 nel caso di lavoratore affetto da disabilità. La disciplina in termini di recesso non viene applicata nei casi di giustificato motivo, per cui ciascuna delle parti ha il diritto di recedere senza preavviso, se la modalità agile è a tempo indeterminato, oppure prima della scadenza del termine, se la modalità agile è a termine.

Per completezza risulta necessario un richiamo alla legge n.68/1999 rubricata "Lavoro disabili", che da una definizione del concetto di lavoratore disabile in questo contesto utile all'applicazione del termine di recesso di 90 giorni. La legge sopracitata all'art.1 individua come persone disabili, aventi diritto alle agevolazioni previste, tutte quelle "persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento", le "persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento", le "persone non vedenti o sordomute", le "persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio". La legge determina inoltre in capo al datore di lavoro l'obbligo alla conservazione del posto di lavoro per coloro che, non disabili al momento dell'assunzione, lo siano diventati a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

La legge 81/2017 all'art.17 prevede il diritto per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile un trattamento economico e normativo che non sia inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono analoghe mansioni all'interno dei locali dell'azienda. Al lavoratore impiegato da remoto sono inoltre garantiti il diritto al apprendimento permanente e il diritto alla certificazione periodica delle relative

⁶ Fenoglio, 2022, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, Torino, Università Torino

competenze. Nel caso particolare dello svolgimento della prestazione in modalità agile va fatto riferimento all'obbligo gravante sul datore di lavoro di fornire adeguata informazione e formazione circa i rischi dello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

La legge rimette alla volontà dei contraenti la determinazione delle forme di esercizio del potere direttivo e di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, fermo restando il contenuto di tali prerogative datoriali.

Per chiarezza è utile dare una definizione di potere direttivo come posizione del datore di lavoro che si realizza nella direzione della prestazione lavorativa, in altre parole nella fissazione e indicazione delle modalità di esecuzione della prestazione stessa ⁷.

Tuttavia all'interno dei nuovi contesti lavorativi e dei "nuovi lavori" tale potere si presenta come multiforme e caratterizzato da vincoli sempre più programmatici e impliciti più che in ordini specifici ed espliciti. Specularmente il prestatore di lavoro subordinato appare sempre più autonomo nel gestire obiettivi e tempi della prestazione lavorativa (Ferraro, 2017⁸).

Compito dell'accordo è quello di individuare, come stabilito dall'art. 21 paragrafo 2, "le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari". Quanto disposto dall'art.21 va poi letto in connessione alle disposizioni dell'art.4 della legge n. 300/1970 rubricata "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro norme sul collocamento", La quale prevede che l'utilizzo di impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali possa derivare la possibilità di un controllo a distanza dell'attività del lavoratore possano essere impiegati in un elenco tassativo di pochi casi, relativi a esigenze produttive o di organizzazione oppure relativi a esigenze di sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale, e che la loro installazione sia subordinata a previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale. E' opportuno specificare che queste ultime disposizioni non risultano applicabili agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione delle presenze e degli accessi.

1.2 Linea di confine e differenziazione tra lavoro agile e telelavoro

⁷ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli

⁸ Ferraro, 2017, Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile, *AA.VV. Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

Il telelavoro e il lavoro agile presentano tratti comuni quali la flessibilità della prestazione lavorativa e la possibilità di svolgerla in luoghi diversi dall' ufficio, tuttavia vi sono elementi che differenziano i due istituti.

Sul piano legislativo non si rinviene una disciplina organica del telelavoro, tuttavia qualche spunto si può ricavare dalla normativa applicata alle pubbliche amministrazioni ed in particolare al d.P.R. 70/1999, che all'art. 2 definisce il telelavoro come quella “prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentono il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”. Il successivo Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 e l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che lo ha recepito hanno esteso la fattispecie del telelavoro anche ai rapporti tra privati.

Il telelavoro si caratterizza per lo svolgimento della prestazione lavorativa presso un luogo diverso rispetto all'ufficio aziendale, generalmente coincide con l'abitazione, ciò che rileva è che tale luogo sia fisso, che sia una postazione fissa, nella quale la prestazione lavorativa può essere eseguita con gli stessi vincoli di orario adottati in azienda. La prestazione si caratterizza per essere regolare, continua e svolta all'esterno del locale aziendale attraverso un collegamento informatico.

Al pari del lavoro agile il telelavoro si configura come una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa più che come una nuova tipologia contrattuale di lavoro subordinato⁹. Con il lavoro agile condivide anche l'obiettivo di creare nuove forme di lavoro più attente all'elemento del *work-life balance*, pur non rinunciando agli obiettivi puramente aziendali di produttività e crescita¹⁰.

Sebbene abbiano numerosi punti in comune i due istituti non sono coincidenti. Come prima cosa è giusto sottolineare che nel lavoro agile la connessione informatica non è un elemento necessario quale è invece nel telelavoro, e in seconda battuta si deve notare che lo svolgimento della prestazione nello schema del telelavoro è espressamente organizzato in

⁹ Magnani, 2019, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”

¹⁰ Tiraboschi, 2017, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”

modo da prevedere lo svolgimento di una sua parte all'interno dei locali aziendali¹¹. Il telelavoro rimane legato ai rigidi meccanismi di pianificazione dell'orario di lavoro previsti in ufficio, caratterizzati da regolarità e continuità della prestazione svolta in una postazione fissa e predeterminata e per la quale il collegamento informatico con la sede aziendale è necessario¹².

In entrambi i casi quando la prestazione viene eseguita all'esterno degli uffici aziendali sono previste tutele di sicurezza e salute, la parità di trattamento e retribuzione, la fruizione di permessi e ferie e l'applicazione del potere direttivo, disciplinare e di controllo da parte del datore di lavoro entro i limiti previsti dalla legge.

Se poi si prende a riferimento all'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 e l'esperienza pratica maturata in recenti anni la separazione fra i due istituti si fa ancora più sottile.

I due istituti sono senz'altro vicini quando a obiettivi e modalità operative ma sussiste ancora un elemento organizzativo che li separa nettamente. Se il telelavoro focalizza l'organizzazione della prestazione lavorativa incentrandosi sul tempo della prestazione stessa o meglio sull'orario di lavoro, al contrario il lavoro agile focalizza l'organizzazione sull'obiettivo da conseguire. L'esecuzione della prestazione e la valutazione del risultato assumono un'importanza maggiore, ciò richiede però una maggiore libertà sul tempo, luogo e contenuto della prestazione stessa. Più il campo d'autonomia del lavoratore si amplia più i poteri datoriali, di controllo e disciplinare in capo al datore di lavoro si modificano e adattano a queste nuove forme organizzative. Il telelavoro quindi, al contrario del lavoro agile, resta ancora ancorato ad una forte influenza dei poteri del datore in quanto all'organizzazione del lavoro, in particolare se si fa riferimento a luogo e orario della prestazione¹³.

1.3 Dalle agevolazioni dei tempi vita e lavoro all'incremento della produttività

¹¹ Pelusi, 2017, *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

¹² Santoro-Passarelli, 2017, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

¹³ Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Università Ca'Foscari Venezia

Come sopra evidenziato l'istituto del lavoro agile nasce con lo scopo espresso di "incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro", da un lato è quindi teso a modificare in un'ottica più equa l'equilibrio tra le necessità di vita e lavoro del singolo lavoratore, dall'altro vuole essere un incentivo alla crescita produttiva della singola azienda. Poste queste premesse è possibile distinguere tra effetti positivi e negativi portati dall'introduzione del lavoro agile nei rapporti di lavoro subordinato.

Partendo dal punto di vista delle aziende si registra in primo luogo un abbassamento dei costi sostenuti per utenze (energia, acqua, linea telefonica, etc...), per la manutenzione degli immobili ed i costi degli spazi di lavoro, che possono riferirsi anche ad intere unità produttive, qualora si faccia un uso intensivo della modalità di lavoro agile. Tali spazi possono poi essere riqualificati in modo da non vedere sprecato il loro potenziale d'utilizzo¹⁴. E' evidente tuttavia che l'azienda sostiene costi iniziali per l'attivazione del lavoro agile e per permettere ai propri lavoratori di eseguire la prestazione attraverso questa modalità, costi che possono essere brevemente riassunti nell'investimento in nuove tecnologie, nella fornitura degli strumenti tecnologici necessarie e nella formazione del lavoratore¹⁵.

Nonostante i vantaggi del lavoro agile siano reciproci per lavoratore e datore, occorre sottolineare che l'impresa gestisce l'organizzazione del lavoro per soddisfare in primo luogo il proprio interesse, ponendo in secondo piano e in condizione quasi residuale l'interesse del lavoratore. Guardando oltre i generali benefici apportati dalla modalità di lavoro agile, l'impresa prima di procedere ad adottare la modalità di lavoro agile ne verifica la compatibilità con l'organizzazione produttiva e con il suo efficace funzionamento¹⁶.

Proseguendo l'analisi dal punto di vista del lavoratore risulta chiaro come lo scopo del lavoro agile di un migliore *Work-Life Balance* trovi principalmente realizzazione nel fatto che lavorare da casa riduce, se non addirittura elimina, il tempo necessario allo spostamento verso i locali aziendali. Questo tempo che il lavoratore figurativamente guadagna può essere

¹⁴ Rausei, 2017, *Lavoro autonomo e agile, IPSOA Guide Operative*, Wolters Kluwer, pp 15

¹⁵ Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Università Ca'Foscari Venezia

¹⁶ Monterossi, 2017, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive, in Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studios*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", pp 24 e 153

impiegato per altre attività, ciò risulta valido soprattutto per i lavoratori con figli piccoli o con persone a carico, che possono così essere gestiti in maniera più attenta e continuativa rispetto a quando questi *care-givers* lavorano in ufficio¹⁷.

Proprio in materia di conciliazione dei tempi di vita-lavoro è intervenuto il D.lgs. 105/2022, decreto di conversione della Direttiva comunitaria 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che ha come obiettivo il rafforzamento delle misure di bilanciamento tra attività lavorativa e vita familiare per genitori con figli minori, disabili e *care-givers*. In breve il provvedimento in esame rende obbligatorio il nuovo congedo di paternità della durata di 10 giorni; prevede l'aumento da 10 a 11 mesi della durata complessiva di congedo spettante al genitore solo, l'aumento da 6 a 9 mesi del periodo di congedo parentale retribuito al 30%, l'aumento da 6 a 12 anni dell'età del bambino entro la quale i genitori possono usufruire del congedo parentale; prevede di dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità e alle richieste formulate dai lavoratori che siano *care-givers*.

L'importanza della gestione dei rapporti familiari, del *child care* e dell'educazione genitoriale assumono oggi un'importanza ancora maggiore se si considera il cambiamento avvenuto nelle strutture familiari nei decenni più recenti. Il nucleo familiare è andato incontro a grossi cambiamenti, se prima a provvedere economicamente al nucleo era la figura paterna o maschile ed emotivamente la figura materna o femminile, oggi si riscontrano sempre più nuclei familiari in cui entrambi i genitori o coniugi lavorano a tempo pieno ponendo in secondo piano le necessità familiari e della casa. Il lavoro agile si configura quindi come un compromesso in quanto permette ad entrambi i *care-givers* di portare avanti la propria attività lavorativa ritagliando maggiori spazi anche per quelle attività più strettamente legate alle dinamiche familiari. La modalità di lavoro agile è uno degli strumenti che più va incontro alla figura della lavoratrice madre, in quanto le permette di restare a stretto contatto con i figli anche durante l'orario lavorativo e si rivela particolarmente utile nei periodi di maternità e nei primi anni formativi del bambino, nei quali l'influenza genitoriale gioca un ruolo fondamentale.

¹⁷ Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Università Ca'Foscari Venezia

Il lavoro agile risulta una valida opportunità anche per gli studenti lavoratori, in quanto rende la suddivisione del tempo da dedicare a studio e lavoro più efficiente. Anche in questo caso i maggiori vantaggi derivano dal non dover sostenere il tragitto casa-lavoro, circostanza che porta ad un'ottimizzazione sia del tempo risparmiato che delle pause concesse durante lo svolgimento dell'attività lavorativa stessa (si può ad esempio decidere di dedicare parzialmente la pausa pranzo all'attività di studio).

Il lavoro agile concede al lavoratore la possibilità di organizzare la prestazione lavorativa in fasce orarie differenti rispetto a quelle "d'ufficio". E' quindi possibile per il lavoratore organizzare impegni familiari e personali in modo da tale che questi interferiscano il meno possibile con l'attività lavorativa, riducendo in questo modo anche la necessità di far ricorso a permessi, congedi e assenze per malattia. Sentendosi meno vincolato il lavoratore sarà portato ad aumentare il proprio grado di impegno ed a fornire una prestazione più efficiente ¹⁸.

Una prestazione lavorativa più flessibile permette di ridurre lo stress e porta ad un aumento della produttività lavorativa stessa, la possibilità di superare le difficoltà organizzative quotidiane per mezzo di una maggiore flessibilità nella scelta di luogo e orario di lavoro porta ad un incremento nella soddisfazione personale del lavoratore, che sarà così incentivato ad eseguire una prestazione quanto più efficiente ¹⁹. L'aumento della produttività dei lavoratori da remoto può essere connessa con il lavorare per lunghi periodi in silenzio, su compiti più vasti, con completamento di obiettivi giornalieri e con l'eliminazione dei processi sociali che riducevano il tempo di effettivo lavoro sui luoghi d'ufficio ²⁰.

I benefici del lavoro agile si estendono anche all'ambiente esterno poiché una riduzione degli spostamenti da parte dei lavoratori riduce le emissioni di smog e l'inquinamento ambientale

¹⁸ De Nardo, 2017, *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

¹⁹ De Nardo, 2017, *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

²⁰ Marino, Capone, 2021, *Smart Working and Well-Being before and during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review*, *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*

²¹. Uno studio condotto dall’Agenzia Nazionale per le nuove tecnologie , l’energia e lo sviluppo ha rilevato che il lavoro agile riduce di circa 8.000 tonnellate le emissioni di Co2 prodotte dagli spostamenti e porta ad un risparmio di quasi 4 milioni di euro in carburante ²². Si può inoltre prendere in considerazione il fatto che una riduzione del flusso di traffico e di utilizzo delle infrastrutture comporta un abbassamento, per quanto marginale, dei costi di manutenzione e ad una riduzione del “caos” urbano.

Infine un abbassamento della necessità di spostamenti frequenti per recarsi nei locali aziendali può contribuire alla promozione de forme di mobilità sostenibile.

La modalità di lavoro agile porta con se anche alcuni svantaggi. Analizzando per primo il punto di vista delle aziende possiamo notare con in molti settori produttivi e mansioni il lavoro agile risulti una scelta impraticabile e come molte aziende e datori di lavoro, pur disponendo dei mezzi e le capacità per sperimentare questo strumento, preferiscano attenersi a modalità organizzative più tradizionali che permettono un controllo più diretto e continuo della prestazione lavorativa. L’implementazione di un progetto di lavoro agile costituisce però un processo non semplice. I dirigenti e gli addetti alle risorse umane delle imprese che lo sperimentano sono posti i condizione non solo di superare le loro iniziali potenziali perplessità e resistenze, ma anche a tener conto della nuova modalità organizzativa nelle procedure di selezione, nell’integrazione e nella formazione dei lavoratori, cosicché questi ultimi siano posti in condizione di imparare a gestire la maggiore libertà e flessibilità loro concessa ²³. È importante infatti che i lavoratori sperimentino, contemporaneamente all’introduzione di questa modalità di lavoro nell’organizzazione, un aumento della fiducia, del supporto e della responsabilità loro affidate, e che finiscano con il recepire come vantaggiosa quest’opportunità ^{24 25} affinché percepiscano il lavorare in maniera agile come

²¹ Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Università Ca’Foscari Venezia

²² Penna, Felici, Roberto, Rao, Zini, 2020, *Il tempo dello Smart Working. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell’ambiente. Primi risultati dell’indagine nazionale sul lavoro agile e telelavoro nel settore pubblico*, ENEA

²³ Daniels, Lamond, Standen, 2000, *Managing Telework: an introduction to the issues*, Thompson Learning

²⁴ Keellihier, Andersin, 2008, *For Better Or for Worse? An Analysis of How Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality* The International Journal of Human Resource Management

²⁵ Peters, Poutsma, Van Der Heijden, Bakker, De Bruijn, 2014, *Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow*, The International Journal of Human Resource Management

più conveniente la possibilità di organizzarsi autonomamente e rispondano con un maggior impegno lavorativo ²⁶. Sotto un diverso profilo, è altrettanto importante che chi si occupa della gestione del personale si attivi anche per arginare i possibili effetti collaterali del lavoro agile come, ad esempio, lo sperimentare minori opportunità di carriera o di apprendimento ²⁷.

Dal punto di vista del lavoratore è invece opportuno sottolineare come il lavorare da casa finisca con l'aver ricadute sui rapporti sociali tra colleghi ed in alcuni casi spinga il lavoratore ad una situazione di disagio percepita come isolamento. In aggiunta si rivela spesso più complicato lo scambio di comunicazioni ed il confronto, dal momento la mancanza di un rapporto faccia a faccia può portare alla distorsione o non corretta interpretazione delle informazioni. Si sono riscontrati inoltre casi in cui l'introduzione dello strumento di lavoro agile ha portato ad un aumento eccessivo e sproporzionato del carico di lavoro e della produttività che spingono il lavoratore a continuare la sua attività lavorativa anche oltre l'orario di lavoro, senza che gli vengano riconosciuti e pagati gli straordinari. Da un punto di vista economico poi il risparmio che l'azienda riscontra nelle spese d'utenza si riversa necessariamente a carico del lavoratore, che lavorando da casa si trova a doverle sostenere personalmente ²⁸.

Per un'analisi del fenomeno più completa e contestualizzata si può far riferimento ad i dati statistici raccolti dall'Eurostat con riferimento allo studio "*Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*". Prendendo ad esempio i dati raccolti circa la percentuale di lavoratori compresi tra i 15 ed i 64 anni che lavoravano stabilmente da casa rispetto al totale nel 2018 è possibile notare come l'Italia si attesti al di sotto della media Europea con un valore pari al 3,6%. Il paese che invece risulta *leader* nell'implementare la modalità di lavoro agile è l'Olanda con una percentuale che si attesta attorno al 14%. Un significativo incremento di questi dati si è riscontrato durante

²⁶ Keellihier, Andersin, 2008, *For Better Or for Worse? An Analysis of How Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality* The International Journal of Human Resource Management

²⁷ Keellihier, Andersin, 2008, *For Better Or for Worse? An Analysis of How Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality* The International Journal of Human Resource Management

²⁸ Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Università Ca'Foscari Venezia

la pandemia ma nonostante il trend di crescita l'Italia si è comunque posizionata al di sotto della media europea con una percentuale dell' 8,3% nel 2021.

Per comprendere questi dati bisogna tener conto dei fattori che in Italia rallentano la diffusione del lavoro agile come modalità di organizzazione della prestazione lavorativa, se da un lato si riscontra infatti una scarsa maturità dal punto di vista tecnologico e manageriale. Dall'altro si registra un arretramento culturale che trova le sue fondamenta nella atteggiamento generale di scarsa fiducia nei confronti dell'istituto.

Una delle principali criticità dello smart working in Italia sono proprio i datori di lavoro e i proprietari delle imprese in quanto il lavoro agile richiede un cambiamento nel tipo di *leadership*, di imparare a pianificare le attività, a stabilire obiettivi e ad controllarne i risultati nonché a dare feedback. Il lavoro agile richiede di utilizzare nuovi strumenti e modi di lavorare di misurare l'attività lavorativa con un metro di risultato ²⁹. Perché il lavoro agile possa trovare una fruttuosa applicazione all'interno dell'impresa sono di fondamentale importanza quattro elementi. Il primo è una revisione delle policy organizzative, tesa all'introduzione progressiva ed accompagnata di una maggiore flessibilità nella scelta degli orari e dei luoghi di lavoro. Il secondo elemento fondamentale è rappresentato dall'investimento sulla digitalizzazione, non soltanto dematerializzando processi, introducendo nuovi strumenti e piattaforme digitali ma anche diffondendo tra le persone competenze e *soft skills* che consentono loro di essere più efficaci nel lavoro e nella collaborazione digitale. In terzo luogo è necessario rivedere l'organizzazione degli spazi per migliorare l'efficienza e dare alle persone la possibilità di scegliere tra spazi che offrano condizioni più adeguate di concentrazione, comunicazione, collaborazione. L'ultimo ma non meno importante elemento è legato all'innovazione nella cultura della leadership, questa deve essere orientata alla cultura della comunicazione, della responsabilizzazione per obiettivi, alla flessibilità e alla valorizzazione dei talenti individuali.³⁰

²⁹ <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>

³⁰ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

SEX: Total FREQUENC: Usually AGE: From 15 to 64 years WSTATUS: Employed persons UNIT: Percentage

GEO	TIME	2021	2018
European Union - 27 countries (from 2020)		13.4 (b)	5.2
Germany (until 1990 former territory of the FRG)		17.0 (b)	5.0
Greece		6.7 (b)	2.0
Spain		9.5 (bd)	4.3
France		17.0 (bd)	6.6
Italy		8.3 (b)	3.6
Netherlands		22.5 (b)	14.0
Austria		15.9 (b)	10.0
Poland		6.9 (b)	4.6
Portugal		14.5 (b)	6.1

Available flags:
b break in time series **c** confidential **d** definition differs, see metadata
e estimated **f** forecast **n** not significant
p provisional **r** revised **s** Eurostat estimate
u low reliability **z** not applicable

³¹ Tab. 1

1.4 Pari opportunità

Assicurare le pari opportunità in ambito lavorativo significa abbattere ogni forma di discriminazione basata sul genere. In un ambiente come quello italiano - contraddistinto da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile - il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità diventano fondamentali. Secondo l'OIL ³², la recente crisi economica internazionale ha avuto pesanti ricadute sulle categorie più fragili del mercato del lavoro. Sono sensibilmente peggiorate le condizioni di parità di genere, con il conseguente aumento delle discriminazioni in ambito lavorativo ³³.

La normativa nazionale si è dotata con il d.lgs 198/2006 di un Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, tale codice all'art.1 stabilisce "divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività" e che "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli

³¹ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

³² <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

³³ <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione”. Per concludere sempre l’art. 1 enuncia che “il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”. Viene quindi affermato l’intento di riequilibrare i rapporti di forza all’interno del mercato del lavoro caratterizzati da una predominanza maschile sia a livello di quantità che qualità d’impiego, per raggiungere questo obiettivo si ammette l’utilizzo di misure e strumenti particolarmente vantaggiosi per le donne, definite appunto il sesso sottorappresentato.

Il d.lgs 198/2006 al capo II art. 27 chiarisce poi che si considera vietata “qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma”. Facendo particolare riferimento all’istituto del lavoro agile si può desumere che non possa esservi discriminazione nella possibilità di accesso a questa modalità di esecuzione della prestazione, né possano essere applicate condizioni di accesso o esecuzione che siano direttamente o indirettamente discriminanti.

E’ innegabile che il proliferare degli strumenti tecnologici anche nel mondo del lavoro ha portato ad un cambiamento nel modo di comunicare, conoscere e organizzare il lavoro stesso, l’utilizzo di strumenti informatici e delle nuove telecomunicazioni ha di fatto portato alla nascita del lavoro da remoto e da casa e successivamente lo sviluppo di nuovo app e pratiche sul web, nonché una maggiore collaborazione nelle attività online ha reso possibile una più flessibile programmazione delle attività ed un più inclusivo ambiente lavorativo, migliorando le opportunità occupazionali per donne e persone con disabilità. Il lavoro agile si inserisce in questo contesto in cui l’impiego di mezzi informatici ed un organizzazione più flessibile rendono più agevole l’impiego di personale con disabilità e garantiscono un miglior *work-life balance* ai lavoratori ³⁴.

³⁴ Perla, Agrati, Scarinci, Rossiello, 2020, *Smartworking as job opportunity for women with physical-organic disabilities. Focused results of the international research 'Ready Woman. New opportunities of employment for social inclusion of women with disabilities*, Education Sciences & Society

In particolare per le donne, il cui tasso di occupazione in Italia risulta ancora molto basso, il lavoro agile può rappresentare uno strumento incentivante alla ricerca di un impiego.

Partendo da una considerazione di tipo culturale è evidente come in Italia sia la donna a ricoprire il ruolo di *care-giver* per eccellenza e come lo stigma dell'incompatibilità tra il ruolo di lavoratrice e *care-giver* abbia influenzato il mercato del lavoro. Il lavoro da remoto si qualifica come lo strumento migliore per conciliare queste due figure, riducendo la necessità di usufruire di permessi speciali e riducendo il tasso di *turn over*.

La stessa legge n. 81/2017 all'art 3bis prevede per le lavoratrici madri particolari agevolazioni prevedendo che "i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità". Risulta chiaro l'intento di agevolare la figura della madre lavoratrice e più in generale della donna nel mercato del lavoro, in modo tale che possa crearsi un'alternativa a quella che prima poteva essere considerata come una scelta obbligata tra impiego o vita familiare.

E' tuttavia necessario prendere in considerazione anche i rischi insiti in questa forma di organizzazione che se usata impropriamente potrebbe diventare un nuovo strumento per isolare la lavoratrice. E' facile anche intuire il rischio, particolarmente accentuato per la donna che lavora da casa, di un aumento dei carichi familiari e di una riduzione della possibilità di carriera. Il lavoro agile ha mostrato grande potenzialità ma non va sottovalutato il rischio di amplificare il divario di genere già presente nel mondo del lavoro.

Capitolo Secondo

2.1 Sicurezza sul lavoro

La sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro è stata una delle preoccupazioni principali del legislatore, l'obiettivo era quello di disciplinare un settore pesantemente squilibrato a danno di chi prestava la sua opera³⁵. Già la Costituzione all' art. 38 garantisce la previdenza sociale per i lavoratori, stabilendo che “ i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”, questo diritto trova concreta attuazione in prestazioni economiche e sanitarie erogate da strutture pubbliche o private per tutelare il lavoratore dinnanzi ai sopracitati rischi di infortunio, malattia, invalidità e disoccupazione involontaria.

Prendendo le mosse dalla Costituzione anche il Codice Civile si esprime in materia di sicurezza sul lavoro e codifica l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza dei suoi dipendenti. L'art. 2087 c.c. fissa l'obbligo per il l'imprenditore di “adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. I beni tutelati dalla norma sono l'integrità fisica e la personalità morale, con lo scopo di prevenire danno biologico o morale. L'obbligo in capo al datore di lavoro si ritiene assolto nel momento in cui questo prenda tutte le misure idonee a prevenire i rischi intrinseci all'ambiente di lavoro, nonché quelli derivanti da fattori esterni in quanto in collegamento con l'ambiente stesso, secondo il criterio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

Secondo la Corte di Cassazione, che si è espressa nella pronuncia n.8911/2019, la responsabilità del datore di lavoro per l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza e prevenzione non si qualifica come una responsabilità oggettiva ma colposa. In primo piano viene posto l'elemento della colpa e risulta quindi necessario valutare il difetto di diligenza nell'individuazione delle misure atte a prevenire danni ai dipendenti con riguardo all'attività lavorativa svolta ed alle misure che sono tassativamente imposte dalla legge, dettate dalla comune prudenza e in concreto necessarie. Non risulta infatti possibile esigere la predisposizione di misure atte a fronteggiare ogni causa di infortunio, anche quelle imprevedibili.

³⁵ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021. *Diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli

Sino al Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro prevale un'ottica volta alla riparazione dell'evento dannoso subito dal lavoratore e non alla sua prevenzione, prevale dunque sia nella Costituzione che nel Codice Civile un'ottica di monetizzazione del rischio. Il cambio di logica è stato sollecitato dal necessario processo di adattamento alle direttive europee. La nuova normativa ha l'obiettivo di ridisegnare il sistema generale di prevenzione e sicurezza, assicurando un ruolo attivo anche al lavoratore ed ai suoi rappresentanti³⁶.

Il Testo Unico del 2008 contenuto nel d.lgs. 81/2008 e rubricato Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ha come obiettivo il riordino e il coordinamento delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché quello di garantire l'uniformità della tutela attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni. Una delle novità introdotte dal Testo Unico è la definizione della nozione di lavoratore come figura destinataria delle tutele, all'art. 2 infatti il lavoratore è definito come la persona che, "indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un arte, una professione"³⁷. Al lavoratore sono equiparati in materia di tutele altri soggetti tra cui i partecipanti a tirocini formativi e di orientamento e a corsi di professionalizzazione.

Sempre l'art. 2 del sopracitato Testo Unico fornisce una nozione allargata della figura del datore di lavoro, è infatti definito tale il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o in senso più ampio il soggetto che, a seconda dell'assetto organizzativo nell'ambito del quale il lavoratore fornisce la sua prestazione, ne ha la responsabilità, in quanto esercita i poteri datoriali di decisione e spesa. Con riferimento agli obblighi in materia di igiene e sicurezza la norma specifica che questi fanno carico anche ai dirigenti ed ai preposti. Una novità importante introdotta dal Testo Unico consiste nella previsione che impone al datore di lavoro di dotarsi di équipe tecnica e medica che lo assista nella realizzazione del sistema di prevenzione in azienda³⁸.

³⁶ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021. *Diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli

³⁷ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021. *Diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli

³⁸ Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021. *Diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli

Il Testo Unico, come principale obbligo di prevenzione, prevede che il datore di lavoro, assistito dall'èquipe tecnica e medica, effettui una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. All'interno di questa valutazione è previsto che venga fatto specifico riferimento ai lavoratori che per la natura della prestazione svolta o per peculiari caratteristiche personali si trovano esposti a particolari rischi, tra cui quelli collegati allo stress correlato al lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di redigere un documento di valutazione dei rischi e di custodirne una copia presso l'azienda o unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione. Infine un ulteriore obbligo in capo al datore di lavoro è quello di fornire ai lavoratori un'adeguata informazione riguardo ai rischi dell'attività, nonché una formazione ed addestramento a fini preventivi.

Il Testo Unico fornisce però obblighi e doveri anche ai lavoratori, nello specifico l'art'20 stabilisce che "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". In capo ai lavoratori grava in particolare l'obbligo di collaborare "all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", di "osservare le disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro", di "utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza" e di "partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro".

Venendo ora a prendere in esame il caso specifico di esecuzione della prestazione in modalità agile, si deve tornare a far riferimento alla legge n. 81/2017 che dedica un intero articolo al tema della sicurezza sul lavoro. L'art. 22 della legge sopracitata prevede in capo al datore di lavoro l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, nonché l'obbligo di consegnare al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono indicati i rischi generali e specifici relativi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Per converso sempre l'art. 22 prevede in capo al lavoratore l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per contrastare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Successivamente l'INAIL con l'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile del 25 febbraio 2020 ha approfondito il tema della sicurezza e dei rischi di questa modalità di esecuzione. L'informativa si apre con un richiamo ai punti più salienti della legge 81/2017 e del Testo Unico sulla sicurezza in materia di sicurezza, viene fatto breve richiamo agli obblighi del datore di lavoro di prevenzione e valutazione dei rischi e al corrispettivo obbligo del lavoratore di attenersi alle prescrizioni del datore in materia di sicurezza e prevenzione. L'informativa continua poi con un'intera sezione dedicata ai rischi specifici dell'esecuzione della prestazione in modalità agile.

. Come precedentemente visto, l'art.18 l.81/2017 individua come una delle principali caratteristiche del lavoro agile l'assenza di precisi vincoli nella scelta del luogo di lavoro, la prestazione lavorativa viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa. L'assenza di un luogo predefinito per l'esecuzione della prestazione in modalità agile obbliga a rivalutare l'estensione dell'obbligo del datore di lavoro di valutare e prevenire i rischi per la salute e sicurezza del lavoratore. In generale si può sostenere che in capo al datore di lavoro gravi l'obbligo di individuare i luoghi in cui la prestazione agile non può essere svolta perché inadeguati a garantire la salute e sicurezza del lavoratore³⁹. L'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile prodotta dall'INAIL con riferimento alla scelta del luogo dove eseguire la prestazione da remoto, indica alcuni requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui i lavoratori svolgono il lavoro agile. Tra le indicazioni più generali è prescritto che la prestazione non può svolgersi in locali tecnici o locali non abilitati, in locali che non hanno adeguata disponibilità di servizi igienici, acqua potabile e presenza di impianti a norma, tra le istruzioni più specifiche è invece prescritto che il locale deve godere di un'illuminazione generale tale da garantire un illuminamento sufficiente e deve garantire un adeguato ricambio d'aria naturale, anche tramite ventilazione meccanica.

L'informativa riporta anche indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature e dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile. E' prescritta una verifica periodica verifica dell'integrità e del corretto funzionamento delle attrezzature ed in caso di malfunzionamento è fatto obbligo di segnalazione tempestiva al datore di lavoro. Tenendo presente che l'utilizzo di schermi per

³⁹ Carinci, Ingrao, 2021, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, Labour & Law Issues

lunghi periodi può causare affaticamento visivo, l'informativa suggerisce di regolare la luminosità ed il contrasto sullo schermo, di posizionare il dispositivo in modo tale da evitare riflessi sullo schermo, di distogliere periodicamente lo sguardo e di non lavorare al buio.

Strettamente connesso all'utilizzo di dispositivi tecnologici ma non citato dalla legge 81/2017 è l'aspetto relativo alla privacy e ad i rischi corsi in materia sia dal lavoratore che dal datore di lavoro. Il tema della privacy connesso all'utilizzo di dispositivi tecnologici è stato trattato dalla Commissione Europe nell'Opinione 2/2017. Quest'ultima nel trattare i rischi corsi dal lavoratore sostiene che “le tecnologie moderne consentono di tracciare i dipendenti nel corso del tempo, nei luoghi di lavoro e nelle loro abitazioni, attraverso numerosi dispositivi” e che “qualora il trattamento non sia soggetto a restrizioni e non sia trasparente, sussiste il rischio elevato che il legittimo interesse del datore di lavoro al miglioramento dell'efficienza e alla protezione dei beni aziendali si trasformi in un monitoraggio ingiustificabile e intrusivo”
Come sottolineato dalla Commissione il monitoraggio dell'uso delle tecnologie si differenzia dagli altri strumenti di controllo e osservazione in quanto può avvenire in maniera non evidente. In questo contesto risulta di fondamentale importanza una comprensibile politica per il monitoraggio, onde evitare che i dipendenti inconsapevoli dell'esistenza e delle conseguenze di tale monitoraggio finiscano per non esercitare i loro diritti.

Sempre all'interno dell'Opinione 2/2017 viene sottolineato come gli strumenti che monitorano le comunicazioni possono scoraggiare i dipendenti dall'esercitare i diritti fondamentali di organizzare e tenere riunioni e di comunicare in maniera confidenziale. Il monitoraggio delle comunicazione spinge il lavoratore a conformarsi onde evitare che le sue opinioni o comportamenti possano essere percepiti come anomali. Per concludere l'utilizzo delle tecnologie di monitoraggio può scoraggiare i dipendenti dall'informare in merito a irregolarità o illegalità suscettibili di danneggiare l'attività aziendale qualora non possa essere garantito loro l'anonimato.

Relativamente alla modalità di lavoro agile il monitoraggio ed il trattamento dei dati raccolti deve rispettare i principi sanciti dalla *General Data Protection Regulation* elaborata nel 2016 dal Parlamento Europeo e dal Consiglio. In accordo con il GDPR le informazioni raccolte devono essere pertinenti e quindi rispondere all'effettiva necessità di identificare il lavoratore, adeguate e quindi relative al legittimo scopo perseguito con il monitoraggio,

necessarie e trasparenti e quindi limitate a quanto strettamente necessario e che la loro raccolta sia subordinata alla consapevolezza del lavoratore.

Con particolare riferimento al monitoraggio del lavoro a domicilio e del lavoro a distanza, la Commissione sottolinea che la possibilità di lavorare all'esterno dei locali aziendali comporta per il datore di lavoro la necessità di fornire al lavoratore apparecchi o software che consentono gli consentano di avere lo stesso livello di accesso alla rete, ai sistemi e alle risorse che avrebbe se fosse sul posto di lavoro. Il lavoro a distanza rappresenta un rischio aggiuntivo per il datore di lavoro in quanto aumenta il rischio di accesso non autorizzato e la divulgazione o perdita di informazioni.

Per concludere è opportuno far riferimento al un rischio del *burnout*, diffuso fra i lavoratori in modalità agile ed aumentato durante il periodo pandemico. Il *burnout*, o sindrome da esaurimento professionale, è una patologia legata allo stress correlato al lavoro che porta il soggetto all'esaurimento delle proprie risorse psicologiche e fisiche. La mancanza di orari di lavoro definiti, un'organizzazione dell'attività lavorativa per fasi, cicli e obiettivi non proporzionali, la diminuzione di rapporti sociali diretti con i colleghi e lo spostamento dell'attività lavorativa all'interno delle mura domestiche sono solo alcune delle cause di questa patologia.

2.2 Assicurazione contro malattie e infortuni

Secondo quanto riportato dall'INALI è definita malattia professionale quella patologia contratta nell'esercizio dell'attività lavorativa, la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo e deve qualificarsi come diretta ed efficiente, ossia suscettibile di produrre infermità esclusiva o prevalente. Per qualificare la malattia come professionale non è sufficiente l'occasione del lavoro, ossia un rapporto con il rischio lavorativo, ma deve sussistere un rapporto causale diretto tra il rischio e la malattia. Un altro requisito essenziale affinché la malattia venga riconosciuta come malattia professionale è l'azione graduale e progressiva di fattori presenti nell'ambiente di lavoro che possono danneggiare la salute del lavoratore.

Il "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" individua e riporta in un elenco tabellato le malattie

professionali per le quali risulta obbligatoria l'assicurazione ed il loro insorgere permette al lavoratore di usufruire delle prestazioni INAIL. Per le malattie riportate in questo tabellario non sussiste per il lavoratore l'obbligo di provare la natura professionale della malattia, se non l'effettiva sussistenza della stessa, si parla infatti a tal proposito di "presunzione legale d'origine". Quest'ultima per essere superata necessita di prove che dimostrino l'origine extraprofessionale della malattia e che devono essere fornite dall'INAIL. La lista di patologie fornita da questo sistema tabellare è stata successivamente ampliata offrendo al lavoratore la possibilità di denunciare l'insorgenza di una malattia professionale e godere delle tutele dell'INAIL, provando da un lato l'esistenza della patologia e la sua relazione con le mansioni svolte ed dall'altro fornendo prova del nesso di causalità tra i due elementi. Tale sistema è noto come "Sistema misto delle malattie professionali" ed è stato introdotto dalla Corte Costituzionale con la sentenza n.79/1988.

L'infortunio sul lavoro è definito dal d.P.R. 11124/1965, rubricato "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", come "ogni evento avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'altra inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni". Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono dunque tre: la lesione, la causa violenta e l'occasione di lavoro⁴⁰.

Da un lato la Corte di Cassazione è successivamente intervenuta per chiarire, con la sentenza n.12685/2003, il concetto di causa violenta che fa riferimento ad un evento "esterno rapido ed intenso che arrechi un danno o una lesione all'organismo del lavoratore". Dall'altro il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fatto luce sul concetto di "occasione del lavoro", questa richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi dei rischi cui può conseguire l'infortunio. Il rischio considerato in quest'istanza è quello specifico, strettamente determinato dalla attività lavorativa e dalla mansione svolta. Per terminare è utile ricordare che è infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", ossia quello che colpisce il lavoratore nel tragitto che compie per recarsi o tornare dal luogo di lavoro all'abitazione.

⁴⁰ <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

L'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è gestita dall'INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro, si tratta di un'assicurazione sociale obbligatoria prevista dalla Costituzione all'art.38 e diretta a tutelare il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale. L'assicurazione obbligatoria è disciplinata dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed ha la funzione di garantire prestazioni sanitarie, prestazioni economiche e forniture di apparecchi di protesi in caso di infortunio o di malattia professionale⁴¹.

Devono essere assicurati tutti i lavoratori subordinati e parasubordinati, addetti ad attività rischiose, che svolgono la loro attività alle dipendenze di un datore di lavoro, è compito di quest'ultimo versare all'INAIL i premi assicurativi per ogni lavoratore alle sue dipendenze. Tramite l'assicurazione il datore di lavoro è esonerato dalla responsabilità civile conseguente l'infortunio o la malattia professionale subiti dai propri dipendenti, salvo i casi in cui sia riconosciuta la sua responsabilità per aver violato le norme di prevenzione e igiene sul lavoro⁴².

L'obbligo assicurativo sussiste se vi sono due requisiti: da un lato un requisito oggettivo, ossia le attività rischiose previste; dall'altro un requisito soggettivo, ossia i soggetti assicurati richiamati dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le attività rischiose sono invece suddivisibili in due grandi tipologie. In primo luogo si possono individuare le attività svolte attraverso l'utilizzo di macchine, apparecchi e impianti a pressione, elettrici e termici oppure realizzate in laboratori e ambienti finalizzati alla produzione di opere e servizi che comportino l'utilizzo di dette macchine, apparecchi o impianti. In secondo battuta si possono identificare quelle attività che per loro natura presentano un elevato grado di pericolosità e per le quali c'è una presunzione assoluta di rischio⁴³.

⁴¹ <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

⁴² <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

⁴³ <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

L'INAIL non riconosce come tali e non fornisce tutela assicurativa per gli infortuni avvenuti a causa di rischio elettivo. La Corte di Cassazione con la sentenza 19081/2013 ha descritto il concetto di rischio elettivo, chiarendo che “in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, costituisce rischio elettivo la deviazione, puramente arbitraria ed animata da finalità personali, dalle normali modalità lavorative, che comporta rischi diversi da quelli inerenti le usuali modalità di esecuzione della prestazione”. Per rischio elettivo si fa dunque riferimento a comportamenti abnormi rispetto al fine lavorativo, dettati da scelte individuali e volontarie e non legati a necessità relative all'attività lavorativa. Il rischio elettivo risulta in alcuni casi difficile da provare ed identificare poiché risulta confondibile con i casi di infortunio causati da imprudenza e negligenza per i quali l'INAIL riconosce l'evento infortunistico.

Venendo ora al caso specifico del lavoro agile la legge 81/2017 all'art.23 prevede l'obbligo di assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali anche per i lavoratori in modalità agile . Il lavoratore impiegato in modalità agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali derivanti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Se ne ricava che l'INAIL assimila il lavoratore agile a quello che svolge la prestazione nei locali aziendali e dunque in presenza, in effetti entrambi beneficiano dunque delle stesse tutele. E' opportuno tuttavia sottolineare che, come avviene per gli infortuni che si verificano in presenza, non tutti gli infortuni che si verificano durante lo svolgimento della prestazione da remoto godono della copertura INAIL. Sono esclusi infatti tutti gli infortuni causati da un comportamento abnorme rispetto al fine lavorativo, dettati da scelte individuali e volontarie e non legati a necessità relative all'attività lavorativa, in altre parole tutti quei comportamenti che rientrano dunque nella fattispecie del rischio elettivo.

Sempre l'art. 23 della legge 81/2017 estende al lavoratore in modalità agile la tutela per l'“infortunio in itinere”, chiarendo che “il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali”. La scelta del luogo di esecuzione della prestazione, per godere della tutela prevista dall'INAIL deve rispondere ad esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliarle esigenza di vita con quelle lavorative e rispondere a criteri di ragionevolezza.

Come indicato dalla circolare INAIL 48/2017 il lavoratore agile è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

E' utile osservare che, sebbene manchi ancora un'adeguata normativa e giurisprudenza in materia, le posizioni assunte dall'INAIL ed i ricorsi amministrativi presentati all'ente costituiscono punti di riferimento importanti in materia di infortunio sul lavoro agile. Esempio importante al riguardo è il ricorso amministrativo contro l'INAIL proposto a Treviso nel novembre del 2020 che aveva ad oggetto l'infortunio di una signora di 50 anni impiegata in modalità agile. La signora denunciava di essere caduta dalle scale mentre portava a termine con una collega una conversazione attraverso cellulare aziendale e denunciava di aver subito una importante lesione alla colonna. L'INAIL, rilevando che la signora aveva riportato l'infortunio nello svolgimento delle sue mansioni e mentre utilizzava apparecchiatura fornita dall'azienda presso cui era impiegata, aveva riconosciuto l'accaduto come infortunio sul lavoro e previsto un risarcimento a titolo di danno biologico di 20.00€ a favore della signora⁴⁴.

2.3 Esecuzione della prestazione all'estero

Durante la pandemia il lavoro agile è stato, in alcuni frangenti, l'unica modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, quando compatibile con la mansione ed il tipo di attività esercitata. Ai sensi dell'art. 19 della legge 81/2017, è indispensabile stilare in forma scritta l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali. Occupandosi di disciplina del lavoro all'esterno della normale sede di lavoro, nel concreto stanno emergendo diverse situazioni nelle quali il lavoratore sceglie di svolgere la prestazione all'estero.

Sebbene ancora non esista una legislazione internazionale in materia di lavoro agile, in ambito comunitario si è già intervenuti per regolare gli aspetti contributivi e fiscali. Partendo dagli aspetti previdenziali, i regolamenti n.883/2001 e n.1408/71 prevedono che il lavoratore sia sottomesso alla legislazione previdenziale del stato dove svolge la prestazione, con il conseguente obbligo di versamento dei contributi agli enti dello stato estero interessato. Il

⁴⁴ <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

sopracitato principio, noto come “principio di territorialità”, prevede una deroga in caso di distacco, con l’applicazione in tema di contribuzione della legislazione dello stato di provenienza⁴⁵. Il distacco costituisce come indicato una deroga al “principio di territorialità” e prevede che il lavoratore, alle dipendenze di un’azienda avete sede in un paese, venga inviato a svolgere un’attività lavorativa nel territorio di un altro paese per un determinato periodo di tempo⁴⁶.

Il caso del lavoro agile non può essere paragonato a quello del distacco e manca tutt’ora una pronuncia in merito. Tuttavia con il Messaggio n.9751/2008 l’INPS si è espresso in merito al telelavoro, sostenendo che fosse possibile, previa autorizzazione, richiedere una deroga al principio di territorialità mantenendo l’obbligo di contribuzione in Italia. Per allargare la disciplina al lavoro agile, si potrebbe dunque applicare il caso in cui il lavoratore dichiara di prestare l’attività in più stati comunitari. Dal momento però che non esiste una società distaccataria, per avvicinare la fattispecie del lavoro agile al modello del telelavoro si potrebbe utilizzare l’indicazione che “trattasi di lavoro agile, presso domicilio o altro spazio di *co-working* estero”⁴⁷.

Punto altrettanto delicato è quello relativo alla copertura infortunistica. Questa potrebbe infatti venire meno in quanto gli infortuni accorsi al lavoratore in lavoro agile all’estero potrebbero non essere coperti dal rischio in quanto il soggetto si trova a svolgere la prestazione all’estero per motivi personali e non connessi con le esigenze organizzative del datore di lavoro. Pur continuando a svolgere l’attività nell’interesse del datore di lavoro italiano, prevale il concetto di territorialità legato al luogo di effettivo svolgimento della prestazione.

Più complesso è il tema fiscale, poiché potrebbe essere messo in discussione il luogo di effettiva residenza. Quest’ultimo può essere diverso dalla residenza anagrafica quando l’attività prestata all’estero risulti prevalente. In base alle convenzioni sulle doppie imposizioni infatti, il soggetto generalmente è tassato nel luogo di svolgimento della prestazione ossia dove è “fiscalmente presente” e la stessa imposta non può essere applicata più volte in dipendenza dello stesso presupposto. Parallelamente il dipendente di una società

⁴⁵ Forloni, 2021, *Lavoro agile all’estero. Aspetti contributivi e fiscali*, Lavoro Diritti Europa

⁴⁶ <https://www.inps.it/>

⁴⁷ Forloni, 2021, *Lavoro agile all’estero. Aspetti contributivi e fiscali*, Lavoro Diritti Europa

estera che svolge la propria prestazione in modalità agile in Italia deve essere tassato in Italia sulla base della retribuzione percepita⁴⁸.

⁴⁸ Forloni, 2021, *Lavoro agile all'estero. Aspetti contributivi e fiscali*, Lavoro Diritti Europa

Capitolo Terzo

3.1 L'organizzazione del lavoro durante la pandemia: lo *smart working*

La pandemia COVID-19 non è stata solamente un' emergenza sanitaria ma ha costituito una grave crisi economica e del mercato del lavoro a livello globale. Come riportato dall'ILO la crisi economica e del lavoro causata dalla pandemia potrebbe incrementare la disoccupazione di quasi 25 milioni ed aumentare notevolmente il numero di persone che si trovano in una condizione di povertà lavorativa. L'adozione di efficaci e tempestive misure di contenimento e salvaguardia del mercato del lavoro e del lavoratore è fondamentale per arginare l'impatto di questa crisi. Come suggerito dall'ILO “le politiche dovrebbero concentrarsi su due obiettivi immediati: misure di protezione della salute e sostegno economico sia dal lato della domanda che dell'offerta. In primo luogo, è necessario proteggere i lavoratori e le lavoratrici e le loro famiglie dai rischi per la salute attraverso il rafforzamento delle politiche e misure sulla salute e sicurezza sul lavoro. In secondo luogo, è necessario adottare risposte attraverso politiche tempestive e coordinate su vasta scala per sostenere l'occupazione e il reddito e per supportare le imprese, sostenere l'economia e la domanda di lavoro. Le decisioni delle autorità pubbliche con il coinvolgimento dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori è fondamentale per l'adozione di misure che siano efficaci socialmente accettabili”⁴⁹.

Lo scoppio della pandemia Covid-19 a gennaio del 2020 ha, come detto, reso necessario rivedere l'organizzazione del lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, allo scopo di tutelare la salute del lavoratore e di arginare il contagio. In Italia gli strumenti utilizzati per contrastare la pandemia sono stati molteplici, in un primo momento il *lockdown* e la chiusura di tutte le attività “non essenziali”, in seconda battuta l'impiego di strumenti aggiuntivi di sicurezza, prevenzione e sorveglianza, come il *green pass*, e la riorganizzazione delle modalità lavorative. In quest'ultima categoria rientra il lavoro agile, meglio noto durante la pandemia come *smart working*.

⁴⁹ <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza con deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, si sono susseguiti nei mesi successivi numerosi interventi in materia di organizzazione del lavoro e di lavoro agile.

Per primo è intervenuto il d.P.C.M. 8 marzo 2020 che all'art. 2 prevede che la modalità di lavoro agile possa essere applicata, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017, per tutta la durata dello stato di emergenza. Successivamente il d.P.C.M. 11 marzo 2020 all'art.1 dispone “sia attuato il massimo il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza”. Infine con il Decreto Cura Italia 17 marzo 2020 il lavoro agile è stato inserito come modalità di lavoro obbligatoria, ove possibile e a prescindere dagli accordi normativi preesistenti. Leggendo in combinato disposto le disposizioni emerge che, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il lavoro agile può essere attivato unilateralmente dal datore di lavoro per tutte le attività compatibili, senza la necessità di stipulare accordi individuali. Viene così prevista un'importante semplificazione del processo di attivazione della modalità di lavoro agile, da un lato grazie alla sospensione della necessità di stipulazioni di accordi individuali, dall'altro grazie alla possibilità di adempiere in via telematica, anche con documentazione resa disponibile dall'INAIL, agli obblighi di informativi in materia di sicurezza e salute⁵⁰.

In questo “lavoro agile senza accordi” sia le modalità di esercizio del potere direttivo che le sanzioni disciplinari o sull'esercizio del potere di controllo fuori dai locali aziendali tornano nella disponibilità del datore di lavoro, risulta possibile organizzare unilateralmente l'apposizione di vincoli di tempo e di luogo di lavoro e di determinare le modalità di disconnessione. In materia di sicurezza permane l'obbligo di fornire un' informativa in materia di sicurezza ma questa può essere standardizzata secondo i modelli forniti dall'INAIL. Tale informativa si riferisce esclusivamente ad i rischi generali associati all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e non fa riferimento ad i rischi specifici del lavoro agile emergenziale⁵¹.

⁵⁰Bini, 2020, *Lo smart working al tempo del coronavirus in Giustizia Civile*, Milano

⁵¹ Carioli, 2020, *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19 prime osservazioni in Giustiziavivile.com*

Alcuni dei principi previsti dalla legge n. 81/2017 restano di necessaria applicazione, anche in periodo pandemico, in quanto espressione di garanzie costituzionali e principi generali che in assenza di accordo non possono subire deroghe. Tra questi figura in primo piano il rispetto dei limiti in materia di durata massima giornaliera e settimanale di lavoro e la tutela della sicurezza e salute del lavoratore. Permane inoltre l'obbligo della parità di trattamento e la necessità di stipulare in forma scritta la modalità di lavoro agile⁵².

La scelta del domicilio per lo svolgimento della prestazione da remoto è un'altra caratteristica peculiare del lavoro agile emergenziale. La situazione pandemica associata alle misure di contenimento obbligatorie ha finito per definire il lavoro agile emergenziale come lavoro obbligatoriamente svolto dal proprio domicilio, il luogo dello svolgimento della prestazione non è dunque liberamente scelto dal lavoratore ma imposto da necessità esterne. L'istituto del lavoro agile durante la pandemia risulta spogliato di una delle sue caratteristiche fondanti, l'esecuzione della prestazione "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa", e sebbene conservi i tratti prescrittivi disposti dalla legge n. 81/2017, finisce per avere molte affinità strutturali con l'istituto del telelavoro.⁵³

Le affinità del lavoro agile emergenziale con il telelavoro non sono limitate alla definizione della postazione lavorativa, fissa ed identificata nel domicilio, ma si estendono anche all'organizzazione dei tempi lavorativi. La legge n. 81/2017 prescrive che il lavoro agile sia organizzato per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di tempo tuttavia il lavoro svolto durante la pandemia è organizzato nel rispetto degli orari d'ufficio, con un inizio ed una fine predefiniti e da rispettare. L'organizzazione lavorativa per fasi, cicli ed obiettivi anche durante la pandemia, seppur vantaggiosa per il lavoratore, risulta ostacolata dall'assenza di contratti individuali *ad hoc*, ciononostante deve rispettare i limiti massimi giornalieri e settimanali come previsto dalla legge n. 81/2017⁵⁴.

⁵² Carioli, 2020, *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19 prime osservazioni in Giustiziacivile.com*

⁵³ Caruso, 2020, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working? in Rivista italiana di diritto del lavoro*

⁵⁴ Tinti, 2020, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale, WP CSDLE "Massimo D'Antona"*

Se il lavoro agile nasce con l'obiettivo di migliorare *il work-life balance* e incrementare la competitività, nel periodo pandemico è stato utilizzato come strumento di contenimento dei contagi con l'obiettivo di preservare il diritto alla salute dei lavoratori limitando gli spostamenti e dei contatti. In quest'ottica il lavoro emergenziale può essere interpretato come una misura di ordine pubblico poiché se da un lato consente di salvaguardare la salute dei cittadini e preservare le attività produttive ed economiche⁵⁵, dall'altro è stato privato della sua natura volontaristica ed è stato imposto come obbligo.

Lo *smart working* nel settore privato è stato prorogato più volte, da ultimo fino al 31 luglio 2021 con il Decreto Legge 22 aprile 2021. Successivamente con il Decreto Riaperture l'accesso alla modalità di lavoro agile, sebbene non più obbligatoria, è stata semplificata fino al 31 agosto 2022. Questa modalità di accesso facilitata, come già accennato, ha permesso la stipulazione di accordo scritto con il lavoratore, accordo non individuale ma basato su una modulistica standardizzata da compilare online e disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Con il Decreto Semplificazione Fisco del 21 giugno 2022 la modalità di accesso al lavoro agile è stata ulteriormente semplificata mediante la compilazione di un modulo standardizzato, disponibile sul sito ministeriale, che richiede semplicemente l'indicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e fine della prestazione in modalità agile.

3.2 Salute e sicurezza sul lavoro durante la pandemia

Il protocollo 14 marzo 2020, aggiornato poi in data 06 aprile 2021, ha da un lato raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile per tutte le aziende che non avessero sospeso la loro attività e dall'altro ha favorito, nel periodo di progressiva riattivazione del lavoro, l'utilizzo della modalità agile in quanto utile strumento di prevenzione. Se ne deduce dunque che il lavoro agile emergenziale costituisce la prima misura precauzionale e di prevenzione, poiché lo svolgimento della prestazione nei locali aziendali in periodo pandemico costituisce un fattore di rischio di contagio sia in itinere che sul luogo di lavoro stesso.

⁵⁵ Caruso, 2020, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?* in *Rivista italiana di diritto del lavoro*

Durante la pandemia permane l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la salute e la sicurezza del lavoratore , fornendo un'informativa che individui i rischi generali e specifici connessi allo svolgimento della prestazione, in aggiunta il datore deve definire quali sono le mansioni che possono essere svolte da remoto ed indicare tutte le misure necessarie a ridurre il rischio da contagio. Attraverso tale informativa il datore di lavoro non si considera non responsabile in caso si verificano contagi durante lo svolgimento della prestazione. Come sopra citato per snellire ed accelerare questa procedura l'INAIL ha messo a disposizione sul proprio sito un'informativa standardizzata recante tutti i rischi generali relativi allo svolgimento della prestazione in modalità agile⁵⁶.

Il Decreto Cura classifica le infezioni da COVID-19 sui luoghi di lavoro come infortunio e stabilisce che “nei casi accertati di infezione da corona virus in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all' INAIL che assicura la relativa tutela dell'infortunato”. Il contagio da COVID-19 rientra a tutti gli effetti nella categoria di infortunio sul lavoro, in quanto assimilabile alla categoria delle affezioni morbose per le quali l'INAIL già offre tutela.

Per godere di indennizzo la malattia-infortunio deve costituire una conseguenza dell'esposizione del lavoratore infortunato ad un determinato rischio professionale, tuttavia per i casi di malattie infettive e parassitarie la tutela assicurativa si allarga anche ad i casi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità di contagio sul lavoro si presenti problematiche. Ne consegue che ove non sia identificabile con precisione l'episodio scatenante il contagio, si può comunque presumere che lo stesso si sia verificato in considerazione delle mansioni svolte dal lavoratore⁵⁷.

Nel contesto pandemico diviene fondamentale la valutazione del comportamento del lavoratore, questo infatti deve adeguarsi alle linee guida fornite dal datore di lavoro e collaborare all'adempimento degli obblighi previsti per la tutela della sua salute e sicurezza. Laddove si ravvisino comportamenti colposi da parte del lavoratore viene meno la responsabilità del datore di lavoro, così come nei casi di rischio elettivo.

⁵⁶ <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

⁵⁷ <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

3.3 L'impiego del lavoro agile dopo la pandemia

L'esperienza pandemica ha accelerato il processo di ripensamento dei modelli organizzativi e gestionali delle aziende, attraverso l'utilizzo del lavoro agile sono state infatti sperimentate nuove concezioni di spazio e tempo di lavoro. È innegabile che la pandemia abbia portato ad una rivalutazione del lavoro agile, modalità già prima esistente ma scarsamente utilizzata, dimostrandone non solo l'efficacia ma anche la facilità di fruibilità. In un contesto lavorativo sempre più digitalizzato e svincolato dalle sedi aziendali il lavoro agile sembra rappresentare lo strumento privilegiato per bilanciare da un lato le necessità aziendali e dall'altro la vita privata del lavoratore.

Il lavoro agile, meglio noto come *smart working* è cresciuto molto durante la pandemia ma, oltre l'emergenza, sarà una modalità di esecuzione della prestazione che caratterizzerà il lavoro futuro, si rivela dunque necessario fissare un quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento dello *smart working*, individuando le linee guida per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale, e territoriale. Con questo obiettivo è intervenuto il Protocollo 7 dicembre 2021 rubricato Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato, l'accordo si sviluppa attorno a sette punti chiave: Adesione volontaria; Accordo individuale; Disconnessione; Luogo e strumenti di lavoro; Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali; Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili; Formazione⁵⁸.

Il Protocollo fissa un quadro di riferimento generale per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile affidando poi alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi. La contrattazione collettiva viene infatti riconosciuta come fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

In linea con quanto previsto dalla legge n. 81/2017 l'adesione al lavoro agile, cessata l'emergenza, torna ad essere volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale scritto. Tale accordo deve contenere indicazione della durata dell'accordo, l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, gli aspetti

⁵⁸ <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo e disconnessione ed le forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa.

Il Protocollo riprende la legge n. 81/2017 e ribadisce che il lavoro agile si qualifica come modalità di esecuzione della prestazione priva di vincoli orari ed organizzata per fasi, cicli ed obiettivi, svolta in parte nei locali aziendali ed in parte in luoghi esterni, liberamente scelti dal lavoratore. Viene regolato il diritto alla disconnessione attraverso l'individuazione di una precisa fascia oraria nella quale il lavoratore non eroga la prestazione e vengono fornite indicazioni circa gli strumenti di lavoro, che devono essere di norma forniti dall'azienda.

Il Protocollo riconosce i diritti sindacali e la parità di trattamento ad i lavoratori impiegati in modalità agile, i quali godono di uguale trattamento normativo ed economico rispetto ad i lavoratori che eseguono la prestazione in modalità ordinaria. È ripresa la disciplina in tema di salute e sicurezza sul lavoro e prevista l'applicazione della legge n. 81/2008, viene inoltre ribadito l'obbligo in capo al datore di lavoro di fornire un'informazione scritta circa i rischi generali e specifici della prestazione lavorativa svolta dal lavoratore e l'obbligo di quest'ultimo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Da ultimo il Protocollo interviene sulla protezione dei dati personali e sulla tutela della riservatezza ed insiste sulla valorizzazione della formazione attraverso la previsione di percorsi formativi finalizzati a migliorare le competenze organizzative, tecniche e digitali dei lavoratori al fine di migliorarne la produttività e garantire un utilizzo sicuro degli strumenti di lavoro.

Come illustrato in precedenza il lavoro agile è cresciuto molto durante la pandemia e si presume continuerà ad essere impiegato ed a diffondersi anche a seguito di questa. Facendo riferimento alle statistiche offerte dall'*Eurostat* è possibile vedere come, anche dopo il vertiginoso incremento causato dalla pandemia, la quota di lavoratori impiegati in modalità agile a livello europeo è in continuo aumento. Anche se l'Italia si colloca tra i pochi paesi che tra il 2020 ed il 2021 hanno visto decrescere il numero di lavoratori impiegati in modalità agile è fondamentale prendere a riferimento i dati pre-pandemici per notare come, nonostante il dato registri una leggera diminuzione, risulta comunque più che duplicato rispetto al 2019. Visti i precedenti trend è dunque legittimo attendere in Italia, come nel resto d'Europa, nei

prossimi anni un aumento, seppur graduale, della quota di lavoratori che verrà impiegata in modalità agile⁵⁹.

FREQUENC: Usually
 UNIT: Percentage
 SEX: Total
 WSTATUS: Employed persons
 AGE: From 15 to 64 years

TIME ▶	2021	2020	2019
GEO ▼			
European Union - 27	13.4(b)	12.0	5.4
Germany (until 1990)	17.0(b)	13.6(b)	5.2
Greece	6.7(b)	7.0	1.9
Spain	9.5(bd)	10.9	4.8
France	17.0(bd)	15.7	7.0
Italy	8.3(b)	12.2	3.6
Netherlands	22.5(b)	17.8	14.1
Austria	15.9(b)	18.1	9.9
Poland	6.9(b)	8.9	4.6

No footnotes available

Available flags:
b break in time series
c confidential
d definition differs, see metadata
e estimated
f forecast
n not significant
p provisional
r revised
s Eurostat estimate
u low reliability
z not applicable

⁶⁰ Tab.2

3.4 Il futuro dell'organizzazione del lavoro

Le trasformazioni economiche e sociali dell'inizio del XXI hanno interessato ed interessano anche l'organizzazione del lavoro, in particolare il settore dell'industria e del lavoro. Sebbene risulti difficile formulare previsioni attendibili su come si evolverà la realtà lavorativa nel prossimo futuro, è possibile individuare alcune linee di tendenza, da un lato la crescente

⁵⁹ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁶⁰ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

precarizzazione del lavoro e dall'altro l'utilizzo di modalità innovative come lo *smart working*⁶¹.

Il fenomeno del lavoro precario si contrappone alla pratica, sviluppatasi nella metà del XX sec., del lavoro organizzato tramite contrattazione stabile. Se analizziamo però la vicenda da un punto storico possiamo notare come il lavoro precario abbia caratterizzato l'organizzazione del lavoro fino all'avvento del modello fordista nel secolo scorso. Le posizioni assunte in merito alla questione sono due, da un lato c'è chi sostiene che le evoluzioni verificatesi nel mondo industriale necessitino di un modello organizzativo più flessibile del rigido modello fordista, dall'altro c'è chi ritiene che la conquista di una contrattualizzazione stabile rappresenti un elemento da preservare in quanto garanzia di una buona qualità di vita del lavoratore e garanzia di piena cittadinanza sociale⁶².

L'avvento del XXI ha portato con sé un nuovo modello di produzione e gestione aziendale caratterizzato dalla connessione fra sistemi produttivi e informativi, sia fisici che digitali, da analisi complesse di enormi quantità di dati e da adattamenti continui al reale complesso produzione-consumo. In questo nuovo contesto industriale si fa sempre più strada la tendenza all'automazione, caratterizzata da un aumento di manodopera robotizzata a discapito di quella umana. È fondamentale però sottolineare che quest'automazione non sempre è in grado di generare nuovi capitali da investire e di far crescere la produttività complessiva del lavoro, facendo dunque permanere la necessità dell'attore umano⁶³.

Il nuovo secolo ha portato con sé anche nuove forme di organizzazione del lavoro, e tra queste lo *smart working*, caratterizzate da vincoli temporali e spaziali sempre più flessibili o assenti e finalizzate ad operare un contemperamento tra le necessità aziendali ed economiche e la sfera personale del lavoratore. Se l'esecuzione di mansioni preordinate è disciplinate sarà progressivamente affidata alle tecnologie, la società del prossimo futuro si presenterebbe come "una fusione continua fra tempo libero e tempo di lavoro, con crescente necessità di

⁶¹ Maifreda, 2022, *L'organizzazione del lavoro, Dalla rivoluzione industriale allo smart working*, Milano, Pearson

⁶² Maifreda, 2022, *L'organizzazione del lavoro, Dalla rivoluzione industriale allo smart working*, Milano, Pearson

⁶³ Maifreda, 2022, *L'organizzazione del lavoro, Dalla rivoluzione industriale allo smart working*, Milano, Pearson

formazione permanente, aggiornamento tecnico, aumento dei lavoratori che svolgeranno mansioni telematiche e decentrate”⁶⁴.

⁶⁴ Maifreda, 2022, *L'organizzazione del lavoro, Dalla rivoluzione industriale allo smart working*, Milano, Pearson, pp. 180

Bibliografia

- Bini, 2020, *Lo smart working al tempo del coronavirus*, in Giustizia Civile, Milano, pp da 67 a 72
- Busatto, 2021, *Tesi di laurea. Il lavoro agile: dal lavoro agile ordinario al lavoro agile emergenziale*, Venezia, Università Ca'Foscari
- Carinci, Ingraio, 2021, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, Labour & Law Issues
- Carioli, 2020, *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19 prime osservazioni*, in Giustizia Civile, Milano, pp da 87 a 92
- Caruso, 2020, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?* in Rivista italiana di diritto del lavoro, pp da 215 a 249
- Daniels, Lamond, Standen, 2000, *Managing Telework: an introduction to the issues*, Thompson Learning, pp da 1 a 8
- De Nardo, 2017, *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", pp da 169 a 181
- Esposito, Zoppoli., Gaeta. and Zoppoli., 2021, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, Giappichelli
- Fenoglio, 2022, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, Torino, Università Torino
- Ferraro, 2017, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, AA.VV. *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", pp da 137 a 153
- Forloni, 2021, *Lavoro agile all'estero. Aspetti contributivi e fiscali*, Lavoro Diritti Europa
- Keellihier, Andersin, 2008, *For Better Or for Worse? An Analysis of How Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality* The International Journal of Human Resource Management
- Magnani, 2019, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

- Maifreda, 2022, *L'organizzazione del lavoro Dalla rivoluzione industriale allo smart working*, Milano, Pearson
- Marino, Capone, 2021, *Smart Working and Well-Being before and during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review*, European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education
- Monterossi, 2017, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive, in Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studios*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", pp 21 a 35
- Pelusi, 2017, *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008, in Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studios*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", pp da 154 a 168
- Penna, Felici, Roberto, Rao, Zini, 2020, *Il tempo dello Smart Working. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell'ambiente. Primi risultati dell'indagine nazionale sul lavoro agile e telelavoro nel settore pubblico*, ENEA, pp 39
- Perla, Agrati, Scarinci, Rossiello, 2020, *Smartworking as job opportunity for women with physical-organic disabilities. Focused results of the international research 'Ready Woman. New opportunities of employment for social inclusion of women with disabilities*, Education Sciences & Society
- Peters, Poutsma, Van Der Heijden, Bakker, De Bruijn, 2014, *Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow*, The International Journal of Human Resource Management
- Rausei, 2017, *Lavoro autonomo e agile, IPSOA Guide Operative*, Wolters Kluwer, pp.15
- Santoro-Passarelli, 2017, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"
- Tinti, 2020, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"
- Tiraboschi, 2017, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona"

Link

- <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>
- <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>
- <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>
- <https://ec.europa.eu/eurostat>