



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL
DIRITTO

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO, INTERNAZIONALE E
COMUNITARIO

Corso di laurea
in Consulente del Lavoro
A.A. 2021/2022

PROVA FINALE

“Smart working e Pandemia:
Salute, Tutela e Sicurezza”

Relatore: Prof.ssa SILVIA BERTOCCO

Studente: VIRGINIA DALLA COSTA

Matricola n°: 1201023

Sommario:

Introduzione

Capitolo I – Aspetti normativi e risvolti personali dello smart working

- 1.1 Introduzione allo smart working
- 1.2 Principi normativi dello smart working
- 1.3 Differenze tra smart working e telelavoro – Distinzione tra le diverse tipologie di telelavoro
- 1.4 Evoluzione normativa dello smart working
- 1.5 Benefici e criticità dello smart working
- 1.6 Work-life balance
- 1.7 Diritto alla disconnessione

Capitolo II – Il Datore di Lavoro e le conseguenze dell'emergenza sanitaria sulla salute e la sicurezza

- 2.1 Emergenza sanitaria e Documento di Valutazione dei Rischi
- 2.2 Poteri del datore di lavoro
- 2.3 Obblighi del datore di lavoro
- 2.4 La delega delle funzioni
- 2.5 Sicurezza informatica e smart working
- 2.6 Salute e sicurezza del lavoratore in smart working
- 2.7 Introduzione al green pass

Capitolo III – Infortunio durante lo smart working

- 3.1 Definizione di infortunio
- 3.2 La malattia professionale
- 3.3 L'assicurazione INAIL
- 3.4 L'infortunio in itinere
- 3.5 Rischio elettivo e colpa del lavoratore: limiti alla tutela INAIL
- 3.6 Gestione dell'infortunio
- 3.7 Contagio da Covid 19 considerato come infortunio sul lavoro
- 3.8 Infortunio in modalità smart working

Conclusioni

Bibliografia

Sitografia

INTRODUZIONE

Work smart, play smart: conciliare, innovare e competere. Nel libro “Smart Working, il domani è già arrivato”, edito nel Novembre 2020 da Il Sole 24Ore, il nuovo modo di lavorare è stato efficacemente sintetizzato come segue: “Lo smart working ha cambiato il nostro modo di lavorare, la percezione dei nostri spazi vitali. Ha modificato i rapporti tra colleghi e le modalità con cui svolgere le riunioni. Ha indotto molte imprese a valicare il muro dello scetticismo o del pregiudizio negativo. È stato il miglior strumento per affrontare una crisi senza precedenti, un evento imprevedibile e devastante. O meglio è stato questo finora. Prima o poi la pandemia finirà, non il nuovo modo di lavorare. Il lavoro del futuro avrà bisogno di regole, il più possibile frutto di accordi tra le parti sociali e non di ingessature normative frutto di una cultura dei vincoli tarata sull'idea novecentesca della prestazione lavorativa. Ma non cambia solo il lavoro, cambia anche il senso e la spazialità dei suoi luoghi. E forse è questa la conseguenza meno prevedibile anche se potenzialmente più dirompente. Perché la domanda a cui bisogna rispondere è una sola: lo smart working sarà la fine dell'ufficio?”

Questo lavoro di tesi si prefigge lo scopo di illustrare l'innovativo paradigma organizzativo dello smart Working, nuovo modello regolatorio dell'attività lavorativa, così radicalmente diverso da quello fino ad oggi conosciuto e sperimentato. Considerando dunque il periodo storico in cui siamo immersi, sempre più spesso si sente parlare di Smart working, Lavoro agile e telelavoro, espressioni che riconducono alla digitalizzazione dei processi produttivi e all'evoluzione tecnologica avvenuta nella quarta rivoluzione industriale diffondendo modalità di lavoro “delocalizzate” e “destrutturate” dal punto di vista spazio-temporale. Questi termini vengono da più parti, molto spesso, utilizzati non correttamente, come sinonimi. Nello svolgimento del mio elaborato cercherò di attribuire a ciascuno di essi il suo corretto significato, sottolineandone gli aspetti che lo differenziano dagli altri.

Dopo aver quindi introdotto l'argomento ed esposto i principi dello smart working, descrivendo nel primo capitolo il ruolo che esso ricopre nell'ordinamento italiano, ovvero la disciplina secondo la quale è tutelato, procederò con l'esaminare le differenze tra esso ed i precedenti modelli giuridici, elencandone i benefici e gli svantaggi. Il capitolo si concluderà presentando i concetti di work life balance e diritto alla disconnessione.

Nel capitolo successivo, invece, centrale sarà l'analisi sull'impatto che lo smart working ha avuto nel difficile e complesso periodo che stiamo vivendo a causa della pandemia da Covid-19, la quale ha costretto la società civile ad adottare cambiamenti radicali che hanno coinvolto innumerevoli aspetti della vita quotidiana, tra i quali un ripensamento all'interno del mondo del lavoro che solo fino a poco tempo fa sarebbe stato giudicato quanto meno improbabile. Il capitolo proseguirà affrontando il tema della salute del lavoratore, dei poteri e degli obblighi del datore di lavoro, concludendosi con gli argomenti della sicurezza informatica e del green pass.

Il terzo ed ultimo capitolo tratterà il tema dell'infortunio durante lo smart working e, grazie alla documentazione messa a mia disposizione da Intesa San Paolo da parte della “Struttura di tutela aziendale sicurezza sul lavoro e ambiente sorveglianza sanitaria e rischi psico sociali”, vedrà messi a confronto due casi simili per i quali l'esito della valutazione in termini di riconoscimento ed indennizzo dell'infortunio da parte dell'INAIL è risultato antitetico, per questo le pronunce sollevano più di qualche dubbio sull'attuale sistema assicurativo disegnato nel DPR 1124/1965.

CAPITOLO I

ASPETTI NORMATIVI E RISVOLTI PERSONALI DELLO SMART WORKING

1.1 Introduzione allo smart working

La strada per arrivare alla definizione e alla reale applicazione dello smart working è stata lunga e travagliata, da quando per la prima volta si è sviluppata in Olanda nel 1990 l'idea che, grazie alla tecnologia, il mondo sarebbe potuto essere costantemente connesso, senza il bisogno di essere fisicamente vicini e ciò avrebbe concesso ai lavoratori la libertà di lavorare in luoghi diversi dalle sedi fisiche aziendali.

Fin dall'inizio degli anni '80 del secolo scorso all'interno degli ambienti lavorativi hanno iniziato a circolare espressioni come "flessibilità", "autonomia", "diffusione della tecnologia" e "work-life balance"; tutti concetti che oggi caratterizzano e qualificano il modello di smart working. Tuttavia, per arrivare ad una chiara definizione e alla conseguente applicazione di tali aspetti è stato necessario un processo di rielaborazione che considera non solo il mero concetto di "lavoro" ma anche le esigenze umane dei lavoratori, ed è faticosamente approdato alla disciplina prevista dalla legge n. 81/2017.

Nella prima fase, il lavoro a domicilio, disciplinato dalla legge del 18 dicembre 1973 n.877, veniva svolto presso la casa del lavoratore stesso o in un locale che il datore di lavoro metteva a disposizione, era quindi fondamentale che la prestazione lavorativa si svolgesse in un luogo diverso da quello abituale in sede aziendale, ma non era importante la modalità di svolgimento in quanto era ancora lontana la rivoluzione tecnologica. Nella seconda fase, si giunge al concetto di telelavoro attraverso una svolta significativa costituita da una forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa. Ciò rappresenta un concetto del tutto nuovo poiché vengono stabiliti non solo i luoghi di lavoro diversi dai locali aziendali ma anche le modalità ed i mezzi per svolgere la prestazione lavorativa.

Il telelavoro nella Pubblica Amministrazione è stato introdotto per la prima volta con la legge n.191 del 16 giugno 1998, e successivamente è stato regolamentato attraverso il DPR 70/1999, mentre per quanto riguarda il settore privato sussiste l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 con cui i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati confederali hanno recepito in Italia l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002.

In sostanza, lo smart working può essere definito come l'evoluzione del telelavoro ovvero come "terza fase" del lavoro a distanza, considerando lo scenario di semplice delocalizzazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e la realizzazione dei risultati.

Sullo schema del telelavoro si sviluppa dunque il modello di smart working, un vero e proprio cambiamento culturale, un approccio innovativo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro caratterizzato da flessibilità e autonomia negli spazi, negli orari di lavoro e negli strumenti da utilizzare con una maggiore responsabilizzazione verso i risultati. Si tratta di un paradigma organizzativo strategico che consente di svolgere in modo flessibile, come dove e quando, le funzioni per ottenere i massimi risultati minimizzando gli sforzi. Ciò può funzionare in modo efficace se sostenuto dall'evoluzione dell'intero assetto lavorativo, consistente in una diminuzione del controllo da parte dei dirigenti dell'azienda e una maggiore responsabilizzazione dei dipendenti che in tale modo possono godere di minor stress e maggior benessere. Esso si caratterizza per l'assenza di precisi vincoli di luogo e orario di lavoro che saranno una libera scelta del lavoratore, il quale potrà decidere, anche in modalità temporanea di svolgere la propria prestazione in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno. Per quanto riguarda la forma dell'accordo essa deve

essere scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova e può essere a termine o a tempo indeterminato.¹

Le parole “smart working”, letteralmente “lavoro intelligente”, sono state adattate alla nostra realtà dal legislatore, anche se la traduzione migliore sarebbe “lavoro agile” in quanto si è constatato che, nel corso degli anni, il concetto chiave di tale modello organizzativo corrisponde a quello di flessibilità piuttosto che a quello di intelligenza.²

L’espressione determina una nuova concezione del lavoro, una realtà del tutto diversa rispetto a quelle vissute in passato. Prima di iniziare ad analizzare tale paradigma definendone nozioni, concetti e principi è necessario puntualizzare che lo smart working non può essere ridotto al mero lavoro da casa, e nonostante nel periodo dell’emergenza sanitaria si sia diffuso il termine, in realtà lo si è utilizzato in maniera imprecisa. Infatti, la maggior parte dei lavoratori che hanno svolto e continuano a svolgere oggi il proprio lavoro da casa sono subordinati ad orari fissi, gli stessi che dovevano rispettare nel luogo fisico della sede aziendale; perciò, è molto più simile alla forma di lavoro denominata telelavoro, che più avanti approfondiremo, caratterizzata da meno autonomia e flessibilità rispetto allo smart working o lavoro agile.

Lo smart working è dunque un concetto relativamente giovane per quanto riguarda la sua applicazione, grazie al fatto che il suo pieno sviluppo si è completato con l’evoluzione di determinati strumenti tecnologici che hanno migliorato la comunicazione e l’informazione, in modo da permettere al singolo lavoratore di non essere fisicamente e costantemente presente sul luogo di lavoro. Possiamo affermare che proprio grazie a dispositivi come laptop, smartphone, e tablet sempre più all’avanguardia, accompagnati da connessioni wi-fi più stabili e diffuse ed infine software e cloud di condivisione più rapidi e incisivi si è arrivati a poter parlare di lavori veramente flessibili.³

1.2 Principi normativi dello smart working

Avendo inquadrato in maniera generale il concetto di smart working, pare corretto ora delineare i principi regolativi dell’istituto per comprendere la struttura e il funzionamento.⁴

La flessibilità, che distingue lo smart working dagli altri modelli organizzativi, costituisce l’elemento comportamentale imprescindibile da parte del lavoratore che deve adeguarsi ai continui cambiamenti richiesti dall’attuale contesto lavorativo; anche l’autonomia rientra tra i principi dello smart working, essa consente ai dipendenti di essere maggiormente coinvolti nelle dinamiche aziendali e di poter collaborare e comunicare in modo autonomo con il resto dell’organizzazione, così come l’orientamento ai risultati, ovvero un atteggiamento volto a realizzare gli obiettivi legati al proprio ruolo con particolare attenzione alla qualità della performance piuttosto che alla quantità del tempo impiegata dal lavoratore in ufficio. Infine, l’elemento psicologico di maggiore rilevanza pratica, pilastro e fattore essenziale all’interno delle relazioni lavorative è la fiducia.

Quando si parla di smart working, dunque, si intende un lavoro collaborativo in cui il contesto del luogo del lavoro, fisico e virtuale, consente al singolo lavoratore di perseguire la propria realizzazione individuale,

¹ F. Crespi Osservatori.net digital innovation, *Lavoro Agile: legge ed evoluzione normativa dello Smart Working*, 17 febbraio 2021 https://blog.osservatori.net/it_it/evoluzione-normativa-smart-working

² P.Capoferro *Il lavoro che cambia. Smart Working: che cos’è, a cosa serve, perché è importante per il business*, Digital 4HR, <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/smart-working-che-cos-e-a-cosa-serve-e-perche-e-cosi-importante-per-il-business/>

³ Ciclilavoro, <https://www.cicilavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx>

⁴ S. Meloni - HR Director - Senior Executive – Author, *I principi dello Smart Working*, 29 Aprile 2017 <https://it.linkedin.com/pulse/i-principi-dello-smart-working-stefano-meloni>

eseguendo al meglio i propri compiti con autonomia e responsabilità. Per la realizzazione di un efficace modello organizzativo di smart working è necessario che in ogni ambiente lavorativo siano presenti tutte le componenti di questo innovativo modello. Nell'ottica aziendale lo smart working costituisce una vera e propria filosofia manageriale che comporta una revisione della cultura organizzativa che diviene plasmabile in relazione alle diverse circostanze gestionali, economiche e sociali, come ben dimostra l'attuale emergenza sanitaria⁵.

È importante inoltre sottolineare che spesso i termini smart working, telelavoro e lavoro agile vengono utilizzati come sinonimi mentre presentano significative differenze giuridiche tali da individuare diverse modalità che ne disciplinano il funzionamento. Come abbiamo visto, a causa del periodo di emergenza sanitaria e quarantena molte aziende hanno dovuto scegliere tra queste opzioni lavorative per assicurare la continuità del lavoro nonostante il confinamento. Invero, smart working, telelavoro e lavoro agile indicano tutte il medesimo concetto e cioè il lavoro svolto da remoto, tuttavia ognuna lo declina con modalità diverse.

1.3 Differenze tra smart working e telelavoro – Distinzione tra le diverse tipologie di telelavoro

Le differenze più evidenti sussistono tra smart working e telelavoro e riguardano i due aspetti principali del rapporto di lavoro, ovvero la sede di lavoro e l'orario di lavoro. Infatti, mentre lo smart working contempla orari flessibili e differenti luoghi di esecuzione della prestazione scelti dal lavoratore, il telelavoro prevede orari rigidi tendenzialmente corrispondenti a quelli d'ufficio e postazione fissa in un luogo diverso da quello aziendale. Inoltre, le discipline contrattuali sono diverse in quanto la scelta del telelavoro spetta al dipendente all'origine del rapporto di lavoro, mentre lo smart working è una modalità di lavoro concordata che può essere anche temporanea.⁶

Regolamentato per la prima volta con l'accordo interconfederale 9 giugno 2004, il telelavoro nel corso degli anni si è realizzato in varie forme a seconda del metodo di collegamento tra lavoratore e datore di lavoro, tra queste modalità di telelavoro si distinguono:⁷ telelavoro online, il lavoratore pur svolgendo la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali interagisce in tempo reale con il gruppo aziendale grazie ai canali telematici. Telelavoro one way, il collegamento è a senso unico in quanto la trasmissione di dati e informazioni viene svolta esclusivamente dal lavoratore all'azienda. Telelavoro offline il collegamento elettronico tra lavoratore e azienda non sussiste, il lavoratore svolge l'attività lavorativa sulla base di istruzioni ricevute anticipatamente dal datore di lavoro e il controllo si effettua solo una volta consegnato il lavoro in modo fisico e non tramite canali telematici.

Il telelavoro, inoltre, può avere diversi inquadramenti giuridici: telelavoro autonomo, il lavoratore svolge una prestazione lavorativa a distanza, per conto del richiedente, non sussiste vincolo di subordinazione e le mansioni vengono svolte in maniera completamente autonoma tramite strumenti informatici propri. Telelavoro parasubordinato, il lavoratore presta a favore del richiedente la propria opera in modo coordinato e continuativo organizzando però autonomamente il lavoro. Si ricorda che tale opzione risulta esclusa per la Pubblica Amministrazione. Telelavoro subordinato, il lavoratore è assoggettato al controllo e alle disposizioni del datore di lavoro, il quale stabilisce gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico e le procedure da

⁵ E. Madini, Associate Partner e Practice Leader dell'area "People & Innovation", P4I – Partners4Innovation, *Lavoro flessibile: quando lo Smart Working è una leva per l'occupazione*, 10 settembre 2019 <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/smart-working-che-cos-e-a-cosa-serve-e-perche-e-cosi-importante-per-il-business/>

⁶ A. Gangai, ricercatrice osservatorio smart working, *Telelavoro e Smart Working a confronto: come funzionano e quali sono le differenze*, 4 febbraio 2021 https://blog.osservatori.net/it_it/telelavoro-smart-working-definizione-differenze

⁷ http://www.telelavorare.org/materiale_ formativo/abstract/telelavoro/cap1.html

seguire. Il telelavoro subordinato rappresenta l'unica modalità attualmente normata nella P.A., o con Accordi collettivi per il lavoro nel settore privato.

1.4 Evoluzione normativa dello smart working

Se lo smart working è un modello organizzativo diffuso in gran parte del mondo industrializzato, lo dobbiamo al Regno Unito, che per primo ha introdotto una modalità di lavoro flessibile tramite la "flexible working regulation"⁸ nel 2014, seguito dai Paesi Bassi che nel 2016 approvarono il "flexible Working act"⁹, consentendo al lavoratore di richiedere e ottenere modifiche all'orario di lavoro e/o al luogo dove la prestazione lavorativa veniva svolta. Successivamente, anche in Francia si è provveduto a rendere più flessibile lo strumento del telelavoro con l'introduzione della "loi du travail"¹⁰ del 2016 e sulla scia di tali esempi, anche la Germania, grazie al documento intitolato "Arbeit 4.0"¹¹ del 2013, predisposto dal Ministero del lavoro tedesco, ha dato avvio ad un processo che ha portato a ridisegnare il lavoro, adattandolo ai nuovi scenari tecnologici e umani che si sarebbero presto presentati.¹²

Oggi è lo stesso Parlamento Europeo a sostenere l'impiego e la diffusione della disciplina del lavoro agile, mettendone in risalto i vantaggi e sottolineando sempre di più l'importanza di un equilibrio tra il lavoro e la vita privata, principi peraltro già sanciti nella risoluzione del 13 settembre 2016, in cui al principio generale n. 48 si legge "il lavoro agile, un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi; sottolinea pertanto il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; si oppone tuttavia alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del telelavoro agile;

Nel nostro Paese la legislazione si è dotata di una legge vera e propria sullo smart working grazie anche al progredire della stessa legislazione nel resto dei paesi europei; Il percorso per arrivare all'approvazione dell'attuale normativa che regola lo smart working è iniziato con le prime definizioni e disposizioni normative che regolavano il telelavoro a partire dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 che lo definiva come una "forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".

⁸ *The Flexible Working Regulations 2014* <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/1398/made>

⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Netherlands: *Working time flexibility*, 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/netherlands-working-time-flexibility>

¹⁰ Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, *Loi du Travail*, 2016 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>

¹¹ Il Sole 24 Ore, *Dialogo sociale e co-gestione per la sfida di Industria 4.0. A proposito del libro Bianco del Governo tedesco sul lavoro 4.0*, 7 marzo 2017 <https://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2017/03/07/dialogo-sociale-e-co-gestione-per-la-sfida-di-industria-4-0-a-proposito-del-libro-bianco-del-governo-tedesco-sul-lavoro-4-0/>

¹² M. Tommasi, Area content FPA, *Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all'Europa*, 3 dicembre 2020 <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>

Successivamente nel 2014, è stata approvata la proposta di legge per promuovere le forme flessibili e semplificate di telelavoro che venne inserita nel disegno di legge collegato al Patto di stabilità del 2016 per perfezionare le iniziative intraprese dalla riforma del mercato del lavoro nota come Jobs Act.¹³

Proprio sulla base della spinta europea l'Italia ha emanato la legge n. 81 del 22 maggio del 2017¹⁴, un'innovazione legislativa importante, che tiene in considerazione le recenti riforme legislative come il Jobs Act, e accoglie anche alcune procedure aziendali fatte poi proprie dalla contrattazione collettiva nazionale. Tale legge fornisce la cornice normativa dello smart working, analizzando i diritti del lavoratore e il controllo da parte del datore di lavoro, gli strumenti tecnologici e le modalità con cui viene eseguita l'attività da remoto. La legge ha lo scopo di "favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e definisce il lavoro agile come una "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 di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di 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".¹⁵

Per il legislatore, dunque, lo smart working rappresenta una 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 di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Con il decreto parlamentare n. 18 del 17 marzo 2020¹⁶, il Consiglio dei Ministri introduce disposizioni di legge semplificate in materia di lavoro agile durante la pandemia, provvedimenti prorogati fino al 31 dicembre 2021 con il decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 all'articolo 263, e nuovamente prorogati al 31 marzo 2022 dal decreto-legge n. 221 del 24 dicembre 2021, secondo i quali il lavoro agile può essere applicato dai datori di lavoro ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza di accordi individuali e l'obbligo di informativa sulla sicurezza dei lavoratori poteva essere sollevato in modalità telematica, anche tramite la documentazione presente nel sito INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro. In riferimento alle Pubbliche Amministrazioni, sono state invece rese più immediate le procedure per l'acquisizione di beni informatici.

E' evidente che la storia normativa non può dirsi conclusa poiché se da un lato, durante la pandemia da Covid-19, il Governo Italiano ha emanato alcune disposizioni di legge semplificate rispetto a quelle previste dalla legge 81/2017, in modo da agevolare l'adozione del lavoro agile, dall'altro questa nuova stagione dello smart working ha messo in evidenza diversi profili critici dell'istituto, i quali richiederanno ulteriore attenzione da parte del legislatore.

Le misure adottate dal Governo durante la pandemia hanno contribuito al notevole incremento del lavoro agile, utilizzato come mezzo per contenere la diffusione del virus e garantire il distanziamento sociale, ecco quindi che esso non è più interpretato come soluzione temporanea e occasionale bensì come forma di lavoro a tutti gli effetti, in grado di comportare una serie di benefici, sia per l'azienda che per il lavoratore.

¹³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Il mondo del lavoro cambia*, <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

¹⁴ Gazzetta Ufficiale, Legge 22 maggio 2017, n.81, *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*. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

¹⁵ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *smart working*, <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

¹⁶ Camera dei deputati, Servizi Studi, *Lavoro Agile*, 23 dicembre 2021

1.5 Benefici e criticità dello smart working

Forme di lavoro flessibile come smart working e telelavoro non sono state solo necessarie per contrastare la propagazione del virus ma hanno al tempo stesso messo in evidenza numerosi vantaggi dal punto di vista produttivo ed economico oltre a molteplici profili pericolosi che sarebbe opportuno correggere.¹⁷

I lavoratori che hanno lavorato o lavorano tutt'ora in smart working apprezzano alcuni benefici personali che vengono ricondotti a tre tipologie: la prima di tipo economico, per esempio il risparmio sui trasporti, la seconda quantificabile non in senso monetario ma come guadagno di "ore di vita", ed infine la terza definita "qualitativa" in quanto relativa al maggior benessere. Pertanto, i benefici per i lavoratori riguardano sia la sfera privata che la dimensione professionale, nonché la conciliazione tra queste; a livello professionale, infatti, le forme di lavoro agile possono contribuire ad aumentare la concentrazione del soggetto e a migliorare l'efficacia e l'efficienza dello svolgimento della sua prestazione lavorativa, con evidenti vantaggi anche per la propria Organizzazione, soprattutto quando la partecipazione si dimostra attiva, sostenuta da nuove proposte, idee, prodotti o servizi. A livello personale, invece, il lavoro da remoto permette di risparmiare del tempo, con riferimento, per esempio, al tempo speso nel tragitto casa-lavoro-casa, spesso gravato da condizioni avverse quali traffico pesante, incidenti, o scioperi. Quel tempo può essere invece recuperato e investito in altre attività personali, nella cura propria e della famiglia, con conseguente miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata, e notevole diminuzione dello stress. Sotto il profilo personale, il lavoro da remoto sembra, dunque, incidere positivamente sulla soddisfazione generale del lavoratore.

Allo stesso modo, dal punto di vista delle aziende, i benefici derivanti dal lavoro agile si traducono nell'avere dipendenti più soddisfatti e produttivi, aspetto da non sottovalutare in quanto il lavoratore soddisfatto sarà più propenso a conservare il proprio impiego in azienda, collaborando in maniera proficua, guardando alla possibilità di crescere e incrementare le proprie competenze digitali. Inoltre, l'assenza fisica dei dipendenti dagli spazi aziendali comporta un risparmio dei costi di gestione degli immobili, oltre che dei buoni pasto. Affinché i lavoratori possano beneficiare al meglio dei vantaggi dello smart working è essenziale investire nella formazione che non deve riguardare solamente l'uso degli strumenti destinati al lavoro, ma anche in generale la conoscenza e l'uso delle tecnologie che sviluppa le abilità necessarie per la programmazione di una nuova idea di lavoro.

Purtroppo, questa nuova metodologia lavorativa comporta anche qualche criticità. Una prima complicazione per i lavoratori potrebbe essere la necessità di predisporre un ambiente favorevole allo svolgimento della prestazione, operazione che in alcune situazioni domestiche può risultare difficile e problematica, insieme al reperimento di strumenti tecnologici adeguati al lavoro da svolgere, se questi non sono forniti dall'azienda stessa. Inoltre, disagi ancora maggiori possono svilupparsi a seguito della difficoltà di separare la vita privata dalla vita professionale, eventualità che riguarda per esempio i lavoratori con figli piccoli, i quali possono essere fonte di continue interruzioni o semplicemente causa di una riduzione della concentrazione. Da qui la necessità di stabilire preventivamente dei confini ben definiti, riguardanti soprattutto l'orario di lavoro. Infine, le forme di lavoro agile che si protraggono per lungo tempo possono creare nel lavoratore un senso di isolamento a causa della mancanza di confronto in presenza con colleghi e datori di lavoro.

¹⁷ Progetto Salute, *Covid e smart working - Vantaggi e svantaggi*, 2017; Osservatorio smart working del Politecnico di Milano; <https://www.forbes.com/sites/sallypercy/2020/04/01/has-covid-19-caused-your-team-to-start-panic-working/#79e0a2448844> ; <http://www.prosalute.net/benessere-organizzativo/approfondimenti/covid-e-smart-working-vantaggi-e-svantaggi> .

1.6 Work-life balance

Il paradigma organizzativo dello smart working è fortemente legato al concetto di work-life balance, con il quale si intende il conseguimento dell'equilibrio tra le energie impiegate nel lavoro e quelle dedicate alla vita privata della persona. Un lavoratore raggiunge un buon equilibrio tra vita privata e lavoro quando si sente appagato e soddisfatto rispetto alle forze impiegate e ai risultati ottenuti. Il lavoro è un mezzo fondamentale che permette di acquisire dignità e soddisfazione ma allo stesso tempo esso non dovrebbe impedire all'individuo di poter svolgere i propri compiti familiari o di seguire altri personali interessi.¹⁸

Il concetto di Work-life balance, nasce e si sviluppa in America verso la fine degli anni 70, quando alcune corporation di servizi, come Oracle e Apple, iniziarono ad offrire ai propri dipendenti i cosiddetti "company perks", cioè vantaggi aziendali che si traducevano in asili nido, palestre e lavanderie all'interno dei luoghi di lavoro. Successivamente, a questi servizi si affiancarono anche offerte di consulenza finanziaria e psicologica nonché rivolta agli aspetti della vita quotidiana.¹⁹

Per raggiungere l'obiettivo di work life balance non esiste un reale modello da seguire poiché sono del tutto soggettivi e molteplici i fattori che concorrono alla sua realizzazione come l'età, le ambizioni, il lavoro svolto, i valori morali e molto altro; tuttavia, le aziende definiscono alcune strategie per aiutare i loro dipendenti a raggiungere questo equilibrio, fondamentale per la salute, sia fisica che mentale.

Questo concetto pone in rapporto il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata ed indica il livello di integrazione tra attività quotidiane, legate alla sfera personale, e occupazione. Si tratta di un vero e proprio concetto esistenziale che vede nella massima felicità del dipendente una leva per un lavoro produttivo e soddisfacente, e che mette datore di lavoro e dipendente sullo stesso piano di responsabilità. Un sano atteggiamento di work-life balance inizia innanzitutto dal datore di lavoro, il quale non dovrebbe assumere un ruolo di superiorità nei confronti dei dipendenti, ma piuttosto costruire con essi un rapporto fiduciario, rappresentando il ruolo di una persona di fiducia che rende possibile una vita dignitosa ai propri lavoratori. Ed è proprio qui che la direzione risorse umane svolge un ruolo fondamentale, essa si occupa di valorizzare la sfera personale, assegnare correttamente le funzioni da svolgere e coordinare la formazione del personale dipendente.

Il work life balance dipende in modo decisivo dalla qualità individuale della prestazione e dalla soddisfazione che il singolo lavoratore ricava dal proprio lavoro, presupposto di tale condizione è che al lavoratore vengano riconosciuti dignità e apprezzamento e che egli non debba sentirsi considerato come una macchina, ma come un essere umano che con le proprie conoscenze e attività è un elemento necessario per raggiungere obiettivi aziendali.

Fino a qualche anno fa, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare era molto difficoltosa, infatti chi aveva un impiego si dedicava totalmente ad esso e i compiti di cura della famiglia e della casa erano completamente affidati alla donna. Oggi, la maggiore presenza delle donne nel lavoro, aumentata grazie alla diffusione degli strumenti di flessibilità, ha stimolato, insieme ai cambiamenti di ruolo nella famiglia, la ricerca riguardo al rapporto tra il work-life balance e lo stress.

Il concetto di bilanciamento, si è orientato sin da subito soprattutto nel soddisfare i bisogni delle lavoratrici madri in quanto molti studi hanno, infatti, rilevato la necessità per tutti i Paesi di un maggiore coinvolgimento

¹⁸ Randstad, *work life balance: come raggiungere il giusto equilibrio*, 27 maggio 2021 <https://www.randstad.it/candidato/career-lab/news-lavoro/guida-su-come-raggiungere-lequilibrio-tra-vita-privata-e-lavoro-concretamente/>

¹⁹ C. Casadei, *Il Sole 24 Ore*, *Work life balance: un terzo delle imprese dice sì al lavoro smart nel post pandemia*, 29 ottobre 2021 <https://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/work-life-balance.html>

delle donne nel mercato del lavoro, poiché è documentato il fatto che conseguono risultati scolastici migliori e perché le aziende con un'elevata presenza femminile risultano nel complesso più produttive.

Lo smart working, pur non potendo essere limitato soltanto a questo fine, è risultato uno strumento utile per aiutare le donne a conciliare la loro vita lavorativa con quella familiare e non si può negare che la necessità di un bilanciamento life/work sia nata dalle necessità del mondo femminile.

Una delle distorsioni del bilanciamento vita privata – lavoro si lega al fatto che esso è stato inizialmente riferito alla categoria dei genitori lavoratori, e molto meno a chi vuole perseguire un proprio percorso di istruzione/formazione, o che deve investire il suo tempo nella cura dei propri familiari, o altro ancora. Oggi però si inizia ad offrire uno spostamento dal concetto di “lavoro-famiglia” a uno più esteso che tiene conto di bisogni diversificati, nonché legittimi, di una tipologia non esclusiva di lavoratori (madri e padri), ma di tutti i lavoratori.

1.7 Diritto alla disconnessione

Dopo aver inquadrato il concetto di work life balance e come il lavoratore può raggiungerlo è possibile affrontare il tema del diritto alla disconnessione, aspetto di grande importanza legato alla tutela della salute e sicurezza nello smart working, poiché il continuo impegno mentale che non rispetta i limiti di pausa-lavoro può essere dannoso per la salute.²⁰

In Francia, già nel 2016, con la Loi du Travail, viene espressamente sancito l'obbligo per i lavoratori di disconnettersi dagli strumenti di lavoro per rispettare l'alternanza lavoro-pausa; viceversa, nel nostro ordinamento, l'art. 19, co. 1, l. n. 81/17 ha laconicamente previsto l'esistenza del diritto alla disconnessione, senza peraltro prevederne le concrete modalità di esercizio ma regolamentando la materia in modo generico prevedendo che tramite l'accordo che disciplina lo smart working si determinino anche i tempi di riposo del lavoratore e le misure organizzative necessarie per garantire la disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Successivamente il decreto legislativo 30/2021, convertito nella legge n. 61 del 6 maggio 2021, ha riconosciuto il diritto al lavoratore in smart working di disconnettersi da strumentazioni digitali nel rispetto degli accordi già sottoscritti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Il diritto alla disconnessione è perciò il diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero il diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando le proprie energie psicofisiche.

Il diritto alla disconnessione è strettamente collegato al tempo di lavoro che, dunque, deve essere precisamente individuato negli accordi individuali o collettivi. Infatti, non è semplice stabilire quando finisce effettivamente l'orario di lavoro poiché ormai, considerate le innovative e veloci vie di comunicazione tecnologica, è molto facile essere contattati via e-mail o attraverso altri sistemi. E se, da una parte, l'evoluzione tecnologica ha accelerato significativamente il miglioramento delle comunicazioni in campo lavorativo, questa porta con sé anche pericolosi effetti collaterali. Infatti, le aziende, spesso, forniscono pc, smartphone e tablet portatili che rendono immediata la comunicazione ma questo non può e non deve giustificare una pronta risposta senza limiti di orario a qualsiasi richiesta e necessità. A tal proposito il legislatore ha stabilito che il datore di lavoro deve garantire «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, comma 1, l. n. 81/2017) ed il lavoratore dovrà rispettare ciò che è stato

²⁰ D. Gentilini, Collaboratrice Tecnica di Ricerca - Inapp, G.Filosofa, Tecnologa – Inapp, *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working: Inquadramento giuridico e sfide formative*
<https://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=24349>

stabilito dal datore di lavoro per lo svolgimento dello smart working attraverso l'utilizzo degli strumenti forniti.

Un ultimo rilievo merita il fatto che il diritto alla disconnessione era già stato introdotto da alcuni grandi gruppi imprenditoriali ben prima della sua positivizzazione ad opera della legge n.81/2017. Aziende come Barilla, Vodafone, Banca Monte Paschi di Siena, Enel e Banca Intesa San Paolo da diversi anni hanno previsto all'interno della propria contrattazione collettiva clausole riguardanti il diritto alla disconnessione anche se questo, non veniva inteso nel senso attuale bensì come semplice limitazione della durata della prestazione lavorativa all'interno del consueto orario di lavoro.²¹

²¹R. Di Meo *"Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata"*, Università Politecnica delle Marche Volume 3, n.2, 2017 integrato con le previsioni contenute in alcuni accordi aziendali dei settori bancario e assicurativo e con le nostre osservazioni conclusive: CGIL Femminile Plurale, a cura dell'esecutivo donne FISAC/CIGL, *DISCONNESSIONE, SALUTE E CONCILIAZIONE Il ruolo della contrattazione per arginare l'invasione del lavoro nella vita familiare, relazionale e sociale* <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/FP1-2019Disconnessione.pdf>

CAPITOLO II

IL DATORE DI LAVORO E LE CONSEGUENZE DELL'EMERGENZA SANITARIA SULLA SALUTE E LA SICUREZZA

2.1 Emergenza sanitaria e Documento di Valutazione dei Rischi

Sulla base di quanto esposto nel primo capitolo è evidente che l'emergenza sanitaria ha prodotto nel mondo del lavoro pubblico e privato due conseguenze di grande rilievo: la rinascita dello smart working, e la semplificazione nell'accesso al lavoro agile da parte del datore di lavoro e del lavoratore, utilizzando unicamente la modulistica e l'applicativo informativo resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del DPCM del 1 marzo 2020.

In questo contesto, la sicurezza nel luogo di lavoro, materia regolata dalla legge del 9 Aprile 2008 n. 81 che richiama l'obbligo per il datore di lavoro di evitare o ridurre i rischi professionali, proteggendo la salute dei lavoratori, ha assunto importanza ancora maggiore in quanto essa rappresenta una condizione necessaria, anche se purtroppo non sufficiente, per contenere e limitare il diffondersi dei contagi da covid-19 e perciò sono state adottate misure che hanno modificato in modo incisivo la disciplina che la regola.

L'emergenza sanitaria, dunque, ha prodotto, oltre alle note e terribili conseguenze sulla salute pubblica, anche il risultato di aggiungere contenuti nuovi al diritto del lavoro. Infatti, l'obbligo di sicurezza spettante al datore di lavoro imposto dal Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, nel periodo della pandemia ha sviluppato nuove caratteristiche rispetto al contenuto ordinario ma allo stesso tempo ciò non ha comportato un ampliamento delle responsabilità del datore di lavoro, le quali rimangono ben definite nei parametri individuati dalla nostra legislazione e applicati dalla giurisprudenza. In relazione al nuovo rischio biologico derivante dal virus SARS CoV-2 si è aperto, sin da subito, un acceso dibattito in merito alla necessità di integrare il DVR, Documento di Valutazione dei Rischi. In primo luogo, è doveroso chiarire la distinzione tra i rischi "specifici", cioè quelli propri del contesto in cui l'attività viene svolta, dai rischi "generici", i quali, invece, ricadono su tutti i lavoratori indipendentemente dalle mansioni svolte. Inoltre, un'ulteriore distinzione è da farsi tra i rischi endogeni ed esogeni, tenendo presente che solo per i primi è obbligatoria la revisione della valutazione dei rischi.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, seguendo l'esempio della regione Veneto, ha espresso parere contrario all'obbligo di aggiornamento del DVR, così come alcuni esperti, quali gli avvocati Dubini Rolando, Pelusi Lorenzo Maria, e l'ingegnere Gallo Giorgio, che nei loro articoli pubblicati sul sito "PuntoSicuro", quotidiano online di notizie e approfondimenti sulla sicurezza sul lavoro, ambiente e security, sostengono non sia obbligatorio aggiornare il DVR poiché il contagio da covid-19 non rappresenta un rischio specifico dell'assetto lavorativo ma un rischio biologico²² generico, la cui valutazione spetta agli Istituti pubblici competenti, i quali adotteranno apposite misure, uguali per tutti i cittadini. Fanno eccezione le attività lavorative di tipo sanitario, per esempio i laboratori di analisi o di ricerca, per i quali il pericolo di contagio costituisce un rischio professionale vero e proprio in quanto esso deriva dalle caratteristiche specifiche del lavoro stesso e per le quali sarà quindi necessario rivedere il DVR.

Esprimono un diverso orientamento il Ministero Della Salute e l'INAIL, sostenendo che il rischio biologico associato al Covid 19 nasce come fattore esogeno ma presto si trasforma in un fattore endogeno perché il

²²"Il rischio biologico in ambiente di lavoro si identifica con la determinazione del rischio di esposizione ad agenti biologici e con la conseguente strategia di prevenzione che richiede specifiche misure di protezione." *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, Titolo X: Esposizione ad Agenti Biologici, D.Lgs. 81/2008*

suo ingresso nei luoghi di lavoro diventa causa di variazioni delle attività produttive, come la revisione delle distanze tra postazioni di lavoro, turnazioni o smart working e quindi esso arriva a far parte integrante della organizzazione stessa del lavoro. Ne deriva, dunque, l'esigenza da parte del datore di lavoro di aggiornare il DVR, secondo quanto previsto dall' art 29, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008 che impone la rielaborazione della valutazione dei rischi in "occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori".

Questa situazione di incertezza dogmatica si riflette, purtroppo, anche negli orientamenti degli organi ispettivi e se l'Ispettorato del Lavoro condivide la posizione di coloro i quali ritengono non necessaria la revisione del DVR, d'altra parte, l'Inail nel "documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da Sars-Cov-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" pubblicato nell'Aprile del 2020, si è espresso a favore dell'obbligo di revisione del DVR, per mezzo di azioni che integrano il documento e sono atte a prevenire il rischio di infezioni nei luoghi di lavoro.

2.2 Poteri del Datore di Lavoro

La legislazione ha strutturato il rapporto di lavoro subordinato descrivendo le due prestazioni sinallagmatiche rispettivamente del datore di lavoro e del lavoratore. Per quanto attiene al datore di lavoro il principale potere che ne caratterizza la posizione è il potere direttivo; esso si rinviene nell'articolo 2094 del Codice civile, il quale recita che "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". L'articolo sottolinea la posizione subordinata del lavoratore rispetto al datore di lavoro, il quale ha la possibilità di dare ordini per lo svolgimento dell'attività lavorativa che non possono essere disattesi ingiustificatamente dal lavoratore, esclusi i casi previsti espressamente dalla legge. Infatti, il potere direttivo non viene espressamente descritto in una precisa norma, mentre esistono diverse norme che stabiliscono i limiti del legittimo esercizio del potere; quest'ultime sono contenute prevalentemente nella legge 300/1970 che garantisce i diritti fondamentali e la dignità del lavoratore.

Il secondo potere del datore di lavoro riguarda la possibilità di controllare e sorvegliare il lavoratore. Per mezzo del potere di controllo o di sorveglianza, il datore di lavoro detta le regole per l'esecuzione della prestazione, alle quali i lavoratori devono attenersi. Viene, dunque, riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di eseguire ispezioni e comunque di controllare che l'attività lavorativa venga svolta secondo le direttive da lui indicate, anche e soprattutto al fine di tutelare il patrimonio aziendale. Al potere di controllo del datore di lavoro si contrappone il diritto del lavoratore alla riservatezza, nonché alla tutela della dignità personale e alla libertà di espressione. La regolamentazione dei poteri del datore di lavoro è contenuta nello statuto dei lavoratori, in particolare l'articolo 4, riformato dal Jobs Act (art. 23 d.l. n. 151 in vigore dal 24 settembre 2015), ha ampliato le possibilità da parte del datore di lavoro di eseguire controlli a distanza sui lavoratori purché finalizzati alla tutela della sicurezza, del patrimonio o per esigenze organizzative, mentre restano vietati i controlli a distanza sullo svolgimento dell'attività lavorativa. Tuttavia, se il comma 1 dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori ribadisce il divieto di controllo a distanza se non per necessità di organizzazione, di produzione e di sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale, in ogni caso sempre preventivamente concordati con le organizzazioni sindacali o autorizzati dalle sedi territoriali dell'ispettorato nazionale del lavoro, il comma 2 dello stesso articolo prevede una deroga a quanto stabilito dal comma 1 per ciò che riguarda gli "strumenti di lavoro e di registrazione degli accessi e delle presenze", allargando così il potere del datore di lavoro che in questo caso potrebbe non avere l'obbligo di raggiungere un preliminare accordo sindacale o di richiedere un'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro; essendo dunque il controllo "libero", esso può essere svolto anche senza un'effettiva esigenza produttiva od organizzativa e quindi sarà lo stesso lavoratore a dover accertarsi delle modalità legittime con cui il controllo viene esercitato ed eventualmente rivolgersi ad un sindacato o ad un legale per difendere i propri diritti. Le condizioni per un

corretto controllo a distanza sono le seguenti:²³ i lavoratori devono essere informati adeguatamente sulle modalità di utilizzo degli strumenti loro assegnati e sul modo in cui il controllo sarà effettuato ed il controllo deve rispettare la normativa in materia di privacy.

Infine, il terzo potere attribuito al datore di lavoro è il potere disciplinare (art. 2016 c.c.) ovvero il potere di infliggere sanzioni disciplinari al lavoratore che non adempie alla propria prestazione con diligenza, obbedienza e fedeltà. Il datore di lavoro in caso di inadempimento del lavoratore può decidere liberamente se irrogare o meno una sanzione, per questo motivo l'esercizio del potere disciplinare è definito facoltativo. Solo in alcuni casi particolari l'esercizio del potere disciplinare diventa doveroso da parte del datore di lavoro che altrimenti vedrebbe aggravarsi la sua responsabilità nei confronti dell'accaduto. Per esempio, sono ritenuti casi particolari le violazioni da parte dei dipendenti dei doveri di sicurezza sul luogo di lavoro o fatti illeciti ai danni degli altri dipendenti. Il potere disciplinare è soggetto a limiti di natura sostanziale e procedurale, i primi sono presenti nell'articolo 2106 c.c. che stabilisce il principio di proporzionalità tra l'infrazione commessa e la sanzione inflitta e si ritrovano anche nell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, il quale vieta di adottare sanzioni che "comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro", con eccezione del licenziamento disciplinare, e afferma che "la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni". Anche i limiti procedurali vengono stabiliti dal medesimo articolo 7 il quale infatti impone al datore di lavoro la creazione di un codice disciplinare e sancisce che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti."

L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori pone inoltre un altro importante limite procedurale al potere disciplinare del datore di lavoro, e cioè quello di non poter "adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa".

Da parte sua il lavoratore sanzionato potrà farsi assistere da un incaricato della sigla sindacale a cui è iscritto e potrà avviare entro i 20 giorni successivi tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato formato da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo componente scelto di comune accordo, o in mancanza di esso, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare verrà sospesa fino a che il collegio non si sarà pronunciato. La sanzione disciplinare non avrà effetto se il datore di lavoro entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro non provvederà a scegliere il proprio rappresentante all'interno di detto collegio ed inoltre, trascorsi due anni dall'emanazione nessuna sanzione può più considerarsi applicabile.

2.3 Obblighi del Datore di Lavoro

Le aziende sono responsabili della tutela e della sicurezza dei dipendenti che lavorano in smart working e della sicurezza e del buon funzionamento delle strumentazioni tecnologiche e di lavoro assegnate al dipendente.

In tema di sicurezza sul lavoro le previsioni dell'art. 18 sono completate da quanto disposto dall'art. 22 del d.lgs. n. 81/2017.

Nel primo comma si prevede l'obbligazione in capo al datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella

²³ C. Pezza, Diritto e Fisco, *Poteri del datore di lavoro*, 11 Maggio 2018

quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il secondo comma riguarda, viceversa i doveri di cooperazione del lavoratore nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è una figura prevista in tutte le aziende, viene eletto dai lavoratori secondo le modalità previste dalla legge, ed ha il compito, in generale, di controllare ed incentivare i lavoratori a rispettare le regole in materia di sicurezza. In sostanza, tramite questa figura, i lavoratori hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente in cui operano, attraverso quel meccanismo procedimentale chiamato modello partecipativo. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può accedere ai luoghi di lavoro, deve essere consultato in sede di valutazione dei rischi, di redazione del documento di valutazione dei rischi, e durante la nomina degli addetti al primo soccorso, alla prevenzione incendi, alla lotta antincendio, e alla evacuazione dei luoghi di lavoro, come da articolo 50 d.lgs. n 81/2008.

Quanto agli obblighi di informativa previsti dall'articolo 22 della legge 81 del 22 maggio 2017, le modalità di adempimento mutano con l'evoluzione della situazione emergenziale covid-19. Infatti, il DPCM dell'1 marzo 2020, in attuazione del decreto legislativo del 23 febbraio 2020, contenente le misure urgenti in materia di contenimento e gestione della pandemia con l'obiettivo di semplificare l'esecuzione degli obblighi sulla sicurezza per i datori di lavoro, afferma che non occorre un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore per accedere alla modalità di lavoro agile e concede la possibilità di assolvere gli obblighi relativi ai rischi, contenuti nell'informativa scritta, in via telematica usufruendo della documentazione disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro, INAIL.²⁴

Inoltre, l'articolo 16 comma 3 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro stabilisce che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Infatti il datore di lavoro è il primo titolare di una posizione di garanzia in tema di salute e sicurezza sul lavoro e per questo è tenuto a vigilare e controllare che le norme di prevenzione vengano eseguite e fatte osservare dal delegato.

Come abbiamo visto, i vincoli di tempo e di luogo risultano molto sfumati e il datore di lavoro, non potendo effettuare un controllo diretto dell'ambiente di lavoro e dei rischi legati all'esecuzione dell'attività lavorativa, non può incidere in modo diretto sulla condotta del lavoratore. La dottrina ritiene che il datore di lavoro non è responsabile penalmente per quanto riguarda la gestione dei rischi derivanti dalla prestazione di lavoro eseguita dal lavoratore in un luogo a sua scelta, che il datore di lavoro non è tenuto a conoscere e sul quale non può avere un diretto controllo.

Ulteriori obblighi in capo al datore di lavoro sono contenuti negli articoli 36 e 37 del d.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e riguardano l'obbligo di informazione e formazione, che devono assolutamente essere adattati ad ogni specifica prestazione lavorativa svolta in modo agile e riguardano tutti i lavoratori, inclusi quelli che lavorano presso il proprio domicilio.

Il datore di lavoro oltre ad avere l'obbligo di redigere e consegnare l'informativa scritta al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed ai lavoratori, ha l'obbligo di offrire un'informazione adeguata sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro dell'attività lavorativa in generale, sui rischi specifici in relazione alla prestazione svolta dal singolo lavoratore, sulle normative di sicurezza, sulle disposizioni dell'azienda e sulle attività di prevenzione e protezione adottate. Inoltre, nel caso il datore di lavoro fornisca attrezzature per lo svolgimento della prestazione lavorativa, è suo obbligo verificare la conformità dei requisiti di queste indicati nel titolo III del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro; infine il datore di lavoro ha l'obbligo di

²⁴ F.Bonomi, *Gli obblighi del datore di lavoro nello Smart Working*, 17 Giugno 2021

fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione in base alle mansioni svolte. In caso di mancata informazione e formazione (artt. 36 e 37 dlgs 81/08) il datore di lavoro commette un reato punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda (art. 55 dlgs 81/08)

Il lavoratore, da parte sua, ha l'obbligo di cooperare per attuare le descritte e specifiche misure di prevenzione individuate dal datore di lavoro per far fronte ai rischi connessi alla prestazione lavorativa svolta in smart working, ad egli è permessa un'autonomia organizzativa in relazione alla scelta del luogo dove svolgerà l'attività lavorativa. In sintesi, il dipendente ha l'obbligo di rispettare le direttive aziendali, relative anche ai tempi di riposo e ai provvedimenti organizzativi e tecnici in modo da garantire il diritto alla disconnessione e di collaborare per attuare le misure di sicurezza individuate dal datore di lavoro sull'utilizzo degli strumenti tecnologici offertigli e per fronteggiare i rischi che possono verificarsi in seguito alle mansioni svolte in smart working. In violazione di tali obblighi il lavoratore è punibile civilmente oltre che essere assoggettato ad una procedura disciplinare.

Con riferimento alla discussa disciplina della copertura INAIL per il lavoro agile, l'articolo 23 del d.lgs. n. 81/2017, al comma 2, riconosce espressamente che: "Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali", mentre il successivo comma prevede la copertura INAIL anche in caso di infortunio in itinere, ma solo "quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza".²⁵

2.4 La delega delle funzioni

Il datore di Lavoro può delegare le proprie funzioni ad un altro soggetto competente. Si tratta di un atto di trasferimento di poteri e competenze organizzative, gestionali e di spesa, da parte del datore di lavoro nell'ambito dell'organizzazione dell'azienda. La disciplina è sancita dall'articolo 16 del D.Lgs. n.81/2008, Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL)²⁶, il quale si propone di semplificare l'operato all'interno dell'azienda secondo il principio che la delega delle funzioni non deve essere intesa come un semplice trasferimento di responsabilità della persona delegante nei confronti del delegato e affermando che tale atto non esclude

²⁵ L'infortunio sul lavoro durante lo smart working e la copertura INAIL è un tema che merita di essere approfondito e perciò verrà trattato in modo esaustivo nel capitolo terzo di questo elaborato.

²⁶ "La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate."

l'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento delle funzioni assegnate al delegato.

L'analisi dei requisiti della delega delle funzioni deve obbligatoriamente iniziare esaminando gli articoli 16, riportato nella nota a piè pagina, e 17 del Testo Unico.

Gli elementi essenziali per la validità della delega sono gli elementi di carattere soggettivo ed oggettivo, ovvero la forma scritta, la certezza sulla data, l'adeguata e tempestiva pubblicità della delega, il possesso da parte del delegato di tutti i gli elementi di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate ed infine la possibilità da parte dello stesso delegato di disporre di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.

L'articolo 17 definisce nel dettaglio gli adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro, i quali sono la valutazione dei rischi, con la conseguente redazione del documento previsto, e la scelta del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi. A questo punto è utile distinguere 2 tipologie con riguardo all'incarico di funzioni, "in senso proprio" e "di mera esecuzione", con le relative conseguenze giuridiche. Nel primo caso, il soggetto formalmente qualificato trasferisce le proprie funzioni ad un terzo, che viene considerato soggetto attivo. Nel secondo caso invece, il soggetto in origine obbligato non trasferisce ad altri le proprie funzioni ma delega solo il momento attuativo.

La delega è dunque puramente esecutiva e rappresenta uno strumento operativo del delegante, il quale mantiene integralmente il potere di organizzazione della struttura imprenditoriale, con le connesse responsabilità e considerando gli ordinari criteri di imputazione soggettiva del fatto penale. Da ciò ne consegue che qualora il datore di lavoro conferisse a terzi, idonei e competenti, gli obblighi non delegabili ex articolo 17 del Testo Unico, non si realizzerebbe l'effetto traslativo della posizione di garanzia, rimanendo sempre a lui attribuita la responsabilità per la funzione non delegabile.

2.5 Sicurezza informatica e smart working

Dopo aver illustrato i poteri e gli obblighi del datore di lavoro, ora pare opportuno soffermarsi sul profilo della sicurezza informatica che, a causa dell'emergenza dovuta al coronavirus, è stata in alcuni casi trascurata da parte delle aziende che potrebbero non aver dedicato la giusta attenzione agli aspetti relativi alla cyber security e alla protezione dei dati personali. Lo smart working, infatti, espone l'azienda a nuovi rischi causati dall'uso di computer personali, dalla condivisione di dati al di fuori del perimetro aziendale o da connessioni non sicure.

Le aziende che già in precedenza avevano introdotto il modello di smart working hanno potuto far fronte in maniera efficiente alle nuove necessità dovute all'emergenza assegnando ai dipendenti dispositivi appositamente predisposti, con programmi adeguati all'uso da remoto, dispositivi telefonici virtuali e portali progettati per gestire l'orario di lavoro. Allo stesso tempo, molte altre aziende hanno dovuto ricorrere allo smart working senza averlo mai sperimentato prima di allora, mettendo di conseguenza in pericolo i dati aziendali. In molti casi tali rischi derivano dall'uso da parte dei dipendenti di computer personali per connettersi ai sistemi aziendali, comprese le connessioni di rete, quali ADSL e WiFi, con ciò esponendo i dati aziendali ad attacchi da malware o da intercettazioni delle comunicazioni tra i lavoratori dell'organizzazione. Per le aziende che non dotano il dipendente di computer aziendali nasce l'esigenza di adottare innanzitutto un sistema di gestione da remoto attraverso il quale controllare ed eventualmente risolvere possibili problemi oltre ad installare appositi programmi di accesso da remoto sicuri che evitino l'interfacciarsi tra il dispositivo remoto e il sistema informatico aziendale.

Dal punto di vista della privacy, proprio a causa della notevole esposizione ai rischi informatici, lo smart working comporta una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori i quali dovrebbero adottare semplici accortezze come evitare il collegamento a reti non sicure, non lasciare dispositivi incustoditi in locali pubblici, evitare di rivelare telefonicamente informazioni aziendali, non accedere ai social network o altre applicazioni con accesso facciale facilmente hackerabili e, infine, cambiare molto spesso le password utilizzate, aumentandone il grado di complessità.

Si è affermato che il punto debole in questa “lotta” per combattere il crimine informatico siano gli stessi lavoratori poiché la maggior parte delle aziende non garantisce un’adeguata informazione e consapevolezza dei pericoli del web. L’educazione e la formazione professionale del personale aziendale sugli argomenti relativi alla sicurezza informatica sono fondamentali; infatti, tramite lezioni e percorsi educativi si consentirebbe ai dipendenti di mettere in atto con prudenza semplici azioni per evitare danni consistenti. Per esempio, alcune aziende hanno promosso corsi di formazione che prevedono attacchi simulati di *phishing*²⁷, verso le caselle di posta aziendale dei dipendenti, prima e dopo il training, con l’obbiettivo di verificare i miglioramenti nella reazione confidando di registrare un progresso²⁸.

2.6 Salute e sicurezza del lavoratore in smart working

In passato l’istituto del telelavoro ha trovato la propria disciplina in fatto di salute e sicurezza nell’ art. 3 comma 10 del Decreto Legislativo n. 81/2008, il quale afferma che “a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al D.P.R. n. 70/1999 e di cui all’accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall’ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell’ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le Direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l’adozione di misure dirette a prevenire l’isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all’azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell’azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali”.

Successivamente, a seguito dell’acquisizione dei noti aspetti di maggior flessibilità, che hanno portato all’evoluzione della forma del “telelavoro” in “smart working” è nata la necessità di adottare un impianto legislativo adeguato alle recenti trasformazioni del mondo del lavoro e dunque oggi l’istituto del lavoro agile trova un fondamentale riferimento nella legge del 22 maggio 2017, n. 81 che, con gli articoli dal 18 al 23, ha delineato una normativa semplice e di facile fruizione, attribuendo all’accordo tra le parti un’importanza

²⁷ Il phishing è un tipo di truffa effettuata su Internet attraverso la quale un malintenzionato cerca di ingannare la vittima convincendola a fornire informazioni personali, dati finanziari o codici di accesso, fingendosi un ente affidabile in una comunicazione digitale.

²⁸ R. Castoreale-Direttore Tecnico, M. Perego-Avvocato e Ingegnere, C. Ponti-Avvocato privacy specialist & legal compliance e nuove tecnologie, *Smart working: come garantire sicurezza informatica e privacy*, 2 Marzo 2020

primaria nella regolamentazione dell'attività lavorativa e tuttavia rimandando il resto alla normativa generale di riferimento (TUSL 81/2008).

Per quanto riguarda la sicurezza del lavoratore, la legge 81/17 all'art. 18 comma 2, stabilisce che "il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa" e più avanti, l'art. 22, comma 1, afferma che " il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro".

Tuttavia, tali enunciati si espongono a qualche dubbio interpretativo, infatti il summenzionato art. 18 comma 2 l. n. 81/2017 nomina solo gli strumenti tecnologici ma la responsabilità del datore di lavoro riguarda tutti gli strumenti assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a prescindere dalla natura tecnologica degli stessi. Questa riflessione si fonda sull'obbligo di cui all'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro l'obbligo di "adottare nell'esercizio d'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Si evince dunque che gli obblighi imposti al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. in tema di tutela delle condizioni di lavoro si riferiscono non solo agli strumenti tecnologici ma anche ad attrezzature, macchinari e servizi che il datore di lavoro fornisce.

Un'altra riflessione suscita la posizione di garanzia del datore di lavoro, il quale secondo il sopracitato art. 22 deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, tale affermazione sembra indicare che il datore di lavoro sarà in grado di garantire appieno ogni rischio, derivante dall'attività del dipendente, mentre in realtà nel caso dello smart working la possibilità di governare il rischio da parte del datore di lavoro potrebbe essere gravemente compromessa se non addirittura nulla in quanto, a causa della distanza, egli non possiede un'effettiva capacità d'intervento. Il fatto poi che nel medesimo art. 22, al comma 2, lo stesso legislatore stabilisca che "Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali", mette in evidenza come il lavoratore sia chiamato ad una maggior responsabilità nella gestione del rischio, pur essendo egli il soggetto "debole" del rapporto.

Allargando il discorso oltre la posizione di garanzia, sussiste anche la prospettiva, per il datore di lavoro, di non poter essere garante della salute e della sicurezza del lavoratore, in quanto impossibilitato a governare il rischio "ambiente di lavoro" a causa della mancata conoscenza da parte sua del luogo in cui il dipendente sceglie di svolgere la propria attività. E' chiaro infatti che l'identificazione del luogo di lavoro non è compatibile con la natura stessa dello smart working e perciò, allo scopo di trovare un punto d'incontro tra il lavoro agile e le norme sulla salute e sicurezza, è necessario guardare all'accordo di cui all'art. 19 l. 81/17, secondo il quale il luogo di lavoro è oggetto dell'accordo individuale tra le parti. Si può desumere da ciò che il lavoratore potrebbe individuare non uno, ma più luoghi nei quali svolgere la propria mansione in modo che il datore di lavoro possa mettere in atto adeguati sistemi di gestione e prevenzione dei rischi. In alternativa, ugualmente in fase di accordo individuale, il datore di lavoro, pur non imponendo al lavoratore obblighi circa l'individuazione del luogo di lavoro, potrebbe stabilire alcuni requisiti necessari a tale "ambiente di lavoro", ad esempio la presenza di una scrivania e di un'apposita sedia, adatta a lavorare in posizione corretta e confortevole, con il risultato di escludere in partenza sia i luoghi aperti, come giardini e parchi, sia locali pubblici come bar e ristoranti. In sostanza, l'informazione preventiva circa il luogo sarebbe utile ma non imprescindibile mentre invece sarà indispensabile che tale ambiente di lavoro possieda i titoli previsti per svolgere il lavoro in sicurezza.²⁹

²⁹ A. De Carlo, P. La Sala, *Giurisprudenza Penale*, 2021

In conclusione, in tema di salute e sicurezza del lavoratore, le modalità di svolgimento dello smart working hanno fatto emergere alcune problematiche fino ad ora sconosciute, alle quali la legislazione in vigore non ha ancora fornito tutte le risposte e perciò è possibile affermare che il datore di lavoro che decida di collocare i propri dipendenti in modalità smart dovrà attenersi alle disposizioni antinfortunistiche “tipiche” del TUSL 2008, affiancando a queste le prescrizioni di cui alla l. 81/2017 e quelle previste nell’accordo iniziale tra le parti.³⁰

2.7 Introduzione al Greenpass

La certificazione verde Covid-19 o green pass è lo strumento che, in Italia, consente di viaggiare, prendere i mezzi di trasporto pubblico e accedere ai luoghi di lavoro, a scuola, all’università, alle strutture sanitarie, ai locali che offrono servizio di ristorazione e agli alberghi. Permette inoltre di usufruire di alcuni servizi e partecipare a numerose attività culturali, ricreative e sportive. La certificazione attesta una delle seguenti condizioni: aver fatto la vaccinazione anti Covid-19, essere negativi al test antigenico rapido nelle ultime 48 ore o al test molecolare nelle ultime 72 ore, o essere guariti dal Covid-19 da meno di 6 mesi.

Il regolamento europeo sul green pass è entrato in vigore il 1° luglio 2021 e ha durata di un anno. L’Italia ha anticipato l’emissione della certificazione il 17 giugno 2021 e ne ha esteso progressivamente l’utilizzo sul territorio nazionale, tanto che il decreto-legge del 21 settembre 2021 n. 127 denominato “Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l’estensione dell’ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening”, ha reso obbligatorio, dal 15 ottobre 2021, per tutti i lavoratori il possesso della “certificazione verde” per accedere ai luoghi di lavoro sia pubblici che privati. L’obbligo è rivolto dunque a tutti i dipendenti del settore privato, al personale delle pubbliche amministrazioni compresi i titolari di cariche istituzionali elettive e di vertice, fino ai soggetti esterni che, a qualsiasi titolo, svolgono attività lavorative o di formazione presso le pubbliche amministrazioni e/o le imprese private.

Il possesso del green pass, strumento adottato congiuntamente allo smart working, è stato ed è tuttora una delle misure introdotte dallo Stato per contenere la diffusione dei contagi da covid-19 ed è diventato un requisito di legge per l’accesso ai luoghi di lavoro, ma sono sorti diversi dubbi soprattutto riguardo al rapporto tra certificazione verde e smart working.

Se un lavoratore privo di green pass prima del 15 ottobre poteva svolgere la prestazione di lavoro in parte da remoto e in parte in presenza, da questa data in poi non può rendere la prestazione prevista all’interno dei locali aziendali e viene considerato assente ingiustificato con sospensione della retribuzione sino al momento dell’ottenimento del green pass.

La prestazione da remoto, tuttavia, potrebbe essere ugualmente effettuata, poiché il possesso del green pass è previsto solo ai fini dell’ingresso nei luoghi di lavoro; dal che potrebbe dedursi che per le giornate di prestazione in lavoro agile il lavoratore avrebbe diritto alla retribuzione. A queste osservazioni, tuttavia, si potrebbe rilevare che in tale modo il datore di lavoro non avrebbe una prestazione lavorativa continua, ma parziale, che potrebbe non risultare utile e costruttiva per l’intera organizzazione. Pertanto, a fronte dell’art. 1464 c.c. l’azienda non vedendo soddisfatto il proprio meritevole interesse potrebbe rifiutare l’adempimento parziale delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro, con la conseguenza che il dipendente sarebbe considerato assente ingiustificato fino all’ottenimento della certificazione verde.

³⁰ R. Guariniello, Lavoro Agile e Tutela della Sicurezza, 2017, <https://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2017/09/LAVORO-AGILE-E-TUTELA-DELLA-SICUREZZA-WKI.pdf>

Secondo quanto appena esposto i lavoratori privi di green pass non possono pretendere di lavorare da remoto ed è altrettanto evidente che lo smart working non può essere scelto come via per eludere l'obbligo di certificazione.

Tuttavia, la norma ha suscitato diversi dubbi e controversie poiché essa, pur impattando sull'organizzazione aziendale, non intacca i poteri datoriali sulla pianificazione del lavoro e quindi, nel caso sussista la compatibilità fra la mansione e lo strumento con il quale il lavoratore svolge l'attività, e se ciò incontra le esigenze organizzative dell'impresa, la prestazione può essere resa da remoto evitando gli effetti previsti dalla norma.

A causa dell'emergenza pandemica, allo scopo di contrastare la diffusione del virus, nonché per l'interesse aziendale, il datore di lavoro può decidere di ricorrere alla modalità di lavoro dello smart working per tutti i lavoratori. Ciò nonostante, è necessario precisare che i lavoratori senza green pass possono eseguire il loro compito presso la propria abitazione solo se questo non prevede l'incontro con altri dipendenti, collaboratori, fornitori, o clienti. Infatti, a differenza del telelavoro o lavoro da casa, il lavoro agile prevede modalità di esecuzione "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro", pertanto se la prestazione lavorativa dovesse svolgersi altrove o comportasse incontri con parti terze, anche il lavoratore in smart working sarebbe obbligato al possesso del green pass.³¹

In conclusione, avendo trattato sin qui i vari aspetti del lavoro agile, il prosieguo del presente elaborato sarà dedicato alla presentazione generale del tema dell'infortunio e all'approfondimento di esso nell'ambito dello smart working.

³¹ R.Berti-Avvocato centro studi processi telematici, *Chi non ha il green pass può lavorare in smart working? Le risposte*, 15 Ottobre 2021

CAPITOLO III

INFORTUNIO DURANTE LO SMART WORKING

3.1 Definizione di infortunio sul lavoro

Il Decreto del Presidente della Repubblica 1124 del 1965, intitolato “Testo Unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, all’articolo 2 comma 1 definisce infortunio “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’inabilità temporanea assoluta che comporti l’astensione dal lavoro per più di tre giorni”.

I presupposti che dunque definiscono un infortunio sul lavoro si identificano nei seguenti punti: il verificarsi di un evento traumatico che causa la morte del lavoratore o una lesione alla sua salute, un collegamento tra questo evento e lo svolgimento dell’attività lavorativa, una durata dell’inabilità al lavoro di più di tre giorni e la causa violenta. La Corte di Cassazione ha stabilito cosa si intende per “causa violenta”³² ovvero quel fattore esterno, rapido e intenso che arrechi un danno o una lesione all’organismo del lavoratore, e ha affermato che per occasione di lavoro³³ si considera ogni esposizione al rischio ricollegabile allo svolgimento dell’attività lavorativa in modo diretto o indiretto, indipendentemente dalla condotta volontaria dell’assicurato, con il solo limite del rischio elettivo.

Per quanto concerne il rischio, esso è un concetto molto ampio comprendente una moltitudine di ambiti e situazioni diverse, tuttavia possiamo individuare alcune categorie. Il rischio generico, che grava sul lavoratore allo stesso modo in cui colpisce gli altri lavoratori, indipendentemente dall’attività lavorativa svolta; il rischio specifico ossia quello derivante dalle particolari condizioni dell’attività lavorativa svolta e/o dall’apparato produttivo dell’azienda (ad esempio, il rischio nell’uso o nella manipolazione di un gas durante una fase del lavoro); vi è poi il rischio generico aggravato che invece è comune a tutti i cittadini che non svolgono l’attività lavorativa dell’assicurato ma grava in misura maggiore per frequenza o entità, su coloro che svolgono determinate attività lavorative ponendosi in rapporto causale con la prestazione lavorativa del medesimo. (ad esempio, il muratore che si trova su un ponteggio durante un terremoto, e l’infortunio in itinere). Esiste poi il rischio improprio non intrinsecamente connesso allo svolgimento delle mansioni tipiche svolte dal lavoratore ma insito in un’attività strumentale collegata alla mansione stessa³⁴(ad esempio, il dipendente che cade mentre deambula all’interno dell’ambiente di lavoro a causa della pavimentazione difettosa presente nei locali); infine si deve considerare il rischio elettivo, che si concretizza nel comportamento palesemente abnorme, volontario ed arbitrario, posto in essere dal lavoratore. (ad esempio, un lavoratore che provoca un incidente automobilistico eseguendo un sorpasso ad alta velocità con riga continua invadendo la corsia opposta).

Accanto all’infortunio il T.U. sull’assicurazione obbligatoria disciplina i requisiti che connotano la malattia professionale.

³² Cass. 29 agosto 2003, n. 12685

³³ Cass. 11 dicembre 2003, n. 18980

³⁴ Cass. 21 aprile 2004, n. 7633, nozione di c.d. *rischio improprio*

3.2 La malattia professionale

È definita malattia professionale³⁵ quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale il lavoratore è adibito (art. 3 D.P.R. 30/1965). Si tratta di una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo. Uno dei requisiti essenziali affinché essa venga riconosciuta è la "causa diluita", ovvero l'azione graduale e progressiva di fattori presenti nell'ambiente di lavoro che possono minare la salute dei lavoratori; essa deve essere diretta ed efficiente in modo da causare un'infermità esclusiva o prevalente. La "causa diluita" costituisce la fondamentale differenza tra la malattia professionale e l'infortunio sul lavoro. Il secondo elemento costitutivo attiene alla sussistenza del "nesso di causalità", cioè la correlazione tra il rischio professionale e l'insorgenza della malattia.

Il "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" riporta in allegato l'elenco delle malattie professionali, cosiddette malattie tabellate, per le quali è obbligatoria l'assicurazione ed il loro manifestarsi consente al lavoratore di beneficiare delle prestazioni dell'INAIL. Nell'ambito del cosiddetto "sistema tabellare", il lavoratore è sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia. Infatti, una volta che egli abbia provato l'effettiva esistenza della stessa, nonché l'adibizione ad una lavorazione tabellata o comunque l'esposizione a un rischio ambientale provocato da quella lavorazione, ed abbia inoltre effettuato la denuncia nel termine massimo di indennizzo, opera la presunzione legale dell'origine professionale della malattia. È questa la cosiddetta "presunzione legale d'origine", superabile soltanto con la rigorosissima prova, a carico dell'Inail, che la malattia è stata determinata da cause extraprofessionali e non dal lavoro.

È utile specificare che queste tutele spettano al lavoratore anche per le malattie che non rientrano nel sistema tabellare, tuttavia, in tal caso non opera la presunzione legale ma dovrà essere il lavoratore a dimostrare non solo l'effettiva esistenza della malattia ma altresì che le caratteristiche della mansione svolta sono state tali da provocare l'insorgere della patologia e che sussiste un rapporto di causa-effetto tra la stessa e la funzione ricoperta. Tale principio detto "sistema misto delle malattie professionali"³⁶ ha completato e migliorato il pre-esistente sistema a "lista chiusa" ed è stato introdotto dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 79 nel 1988 con l'obiettivo di colmare una lacuna giuridica che non prevedeva l'indennizzo per le malattie non comprese nella tabella. Il cosiddetto "sistema tabellare" resta dunque in vigore, con il principio della "presunzione legale d'origine", ma viene affiancato dalla possibilità per l'assicurato di dimostrare che la malattia non tabellata di cui è portatore è comunque di origine professionale. Sul tema delle malattie professionali è intervenuto l'articolo 10 del decreto legislativo 38/2000 il quale, nell'introdurre un'importante novità, ha consentito non solo di adeguare tempestivamente le tabelle delle malattie professionali allegato al Testo Unico, ma anche di costituire un Osservatorio delle patologie di probabile o possibile origine lavorativa, liberamente consultabile da chiunque. Con tale articolo, il legislatore ha confermato l'attuale sistema misto di tutela delle malattie professionali, rendendo più semplice e tempestivo il sistema di revisione periodica delle tabelle allegato al Testo Unico, da effettuarsi con decreto ministeriale su proposta della Commissione scientifica appositamente istituita che ne propone, periodicamente, la modifica e/o integrazione. Oltre a ciò, ha istituito presso la banca dati dell'Inail un Registro delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate al quale potranno accedere, oltre alla Commissione stessa, tutti gli organismi competenti per lo svolgimento delle funzioni di sicurezza della salute nei luoghi di lavoro nonché per fini di ricerca e approfondimento scientifico ed epidemiologico.

³⁵ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 1 aprile 2015

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/malattia-professionale.html>

³⁶ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Malattie-professionali/Pagine/Dati-statistici.aspx>

3.3 L'assicurazione INAIL

Per comprendere l'importanza e il valore dell'istituzione di un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro è necessario ricordare come essa affonda e intreccia le sue radici nella storia sociale ed economica del nostro Paese, che a metà del secolo XIX. vide masse di popolazione sempre più numerose abbandonare le campagne e trasferirsi nei nuovi centri urbani, alla ricerca di condizioni di vita migliori. La nuova forza lavoro si riversò quindi nel settore industriale, in particolare metalmeccanico, chimico e tessile, dov'era costretta a lavorare in mancanza delle più elementari norme di igiene e sicurezza, con la grave ripercussione del proliferare degli infortuni. Ben presto questi divennero un problema ineludibile a cui i governanti dell'epoca cercarono di dare soluzione nel 1879, attraverso i primi disegni di legge che puntavano a scardinare il principio giuridico allora applicato, secondo il quale il risarcimento del danno era possibile solo in presenza di una provata colpa del datore di lavoro. Tale circostanza risultava difficile da dimostrare, non solo per la dinamica spesso accidentale dell'accaduto, ma anche per il timore dei lavoratori nel denunciare colui che provvedeva a pagare il loro salario.³⁷ Di pari passo, nell'opinione pubblica iniziò ad affermarsi la consapevolezza che il rischio professionale era un fattore non più trascurabile e che era necessaria una legislazione che proteggesse il lavoratore.³⁸

Nel 1898, con la legge n. 80 del 17 marzo, venne dunque introdotto per la prima volta nel sistema legislativo italiano l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Il provvedimento sanciva l'obbligatorietà dell'assicurazione ed estendeva la copertura anche in caso di colpa del lavoratore, tutelando tuttavia poche categorie di lavorazioni e riconoscendo solo indennizzi parziali. Inoltre, veniva lasciata libera volontà di scegliere la Compagnia assicuratrice, mancando un Ente unico a cui affidare il compito di gestire l'assicurazione; di fatto tale normativa contrastava con il fenomeno inarrestabile che vedeva crescere sempre più l'importanza delle masse nella vita politica ed economica del Paese e fu necessario per il legislatore intervenire anche mediante la realizzazione di programmi statali che avevano l'obiettivo di prevenire gli eventi dannosi, promuovendo adeguate misure di sicurezza.³⁹

La svolta decisiva avvenne però solo dopo che il primo conflitto mondiale aveva creato le basi per un reale miglioramento della legislazione di protezione sociale. Vennero dunque abolite le Compagnie private di assicurazione e il 22 giugno 1933 fu introdotta nel nostro ordinamento l'assicurazione obbligatoria presso un Ente Pubblico denominato INAIL.⁴⁰

Oggi l'assicurazione presso INAIL è un'assicurazione sociale obbligatoria che ha il fine di tutelare il lavoratore in caso di infortunio o malattia professionale, così come previsto e specificato dalla Costituzione all'articolo 38 comma 2. Come sopra ricordato la sua disciplina si rinviene nel Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (d.p.r. 30/1965 n.1124 così come integrato dal d.lgs. n. 38/2000).

L'assicurazione ha la funzione di garantire ai lavoratori, in caso di infortunio o di malattia professionale, prestazioni sanitarie relative alle prime cure ed eventuali forniture di apparecchi di protesi, prestazioni economiche ed integrative. Con le prestazioni sanitarie e socio-sanitarie, erogate dal servizio sanitario nazionale, l'infortunato o il tecnopatico ha diritto a ricevere le cure mediche e chirurgiche compresi gli accertamenti clinici ai fini della guarigione e del miglior recupero possibile dell'integrità psico-fisica. Alcuni

³⁷ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 17 marzo 2009, https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/p283000304_storia_dell_inail_dalle_origi.html

³⁸ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 23 febbraio 2009, https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=storia+inail

³⁹ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 24 marzo 2009, https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/p664680643_storia_dell_inail_dalle_origi.html

⁴⁰ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 2 marzo 2009, https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/n1283670093_storia_dell_inail_dalle_origi.html

esempi di prestazioni sanitarie erogate sono le cure ambulatoriali (visite specialistiche e accertamenti diagnostici), cure riabilitative e interventi per il reinserimento e l'integrazione nella vita di relazione e lavorativa; altri esempi di prestazioni economiche sono invece l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, l'indennizzo per la lesione dell'integrità psicofisica o danno biologico e la rendita ai superstiti. Infine, esempi di prestazioni integrative o dette anche assistenziali, sono l'assegno di incollocabilità e l'erogazione integrativa di fine anno.

All'assicurazione sono tenuti tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti e lavoratori parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose, per quanto riguarda invece le categorie come artigiani e lavoratori autonomi dell'agricoltura essi sono tenuti ad assicurare sé stessi. Il datore di lavoro è esonerato dalla responsabilità civile conseguente all'evento lesivo subito dai propri dipendenti, salvo la responsabilità per i danni non coperti dall'assicurazione e i casi in cui, in sede penale sia riconosciuta la sua responsabilità per reato procedibile d'ufficio commesso con violazione delle norme di prevenzione e igiene sul lavoro. La Corte di Cassazione, con la sentenza del 18 febbraio 2004 n. 3213, ha specificato che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio accaduto al lavoratore, sia quando omette di adottare apposite misure di protezione, sia quando non accerta e vigila che tali misure vengano rispettate da parte del dipendente.

L'obbligo assicurativo sussiste se coesistono due requisiti definiti oggettivi e soggettivi, nel primo rientrano le attività rischiose previste dall'articolo 1 del Testo Unico, mentre del secondo fanno parte i soggetti assicurati richiamati nell'articolo 4 dello stesso Testo Unico. Infine, sono tutelati dall'Inail tutti coloro che, addetti ad attività rischiose, svolgono un lavoro comunque retribuito alle dipendenze di un datore di lavoro, compresi i sovrintendenti ai lavori, i soci di società e cooperative, i medici esposti a Rx, gli apprendisti, i dipendenti che lavorano a computer e registratori di cassa e anche i soggetti appartenenti all'area dirigenziale e gli sportivi professionisti dipendenti. Sono inoltre tutelati gli artigiani e i lavoratori autonomi dell'agricoltura e i lavoratori parasubordinati che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa.

Le tipologie di attività rischiose sono suddivise in due grandi gruppi, ovvero le attività svolte tramite l'impiego di macchine, apparecchi e impianti a pressione, elettrici e termici oppure esplicitate in laboratori e ambienti organizzati per lavori e per la produzione di opere e servizi che comportino l'impiego di dette macchine, apparecchi o impianti. L'obbligo sussiste anche se l'uso di macchine, apparecchi o impianti avviene in via transitoria, per dimostrazione, per esperimento o non è attinente all'attività esercitata e permane indipendentemente dalla grandezza e dalla potenza delle macchine stesse. Nell'assicurazione sono comprese le lavorazioni complementari e sussidiarie, anche se svolte in locali diversi e separati da quelli in cui si svolge la lavorazione principale. Nella seconda tipologia di attività rischiose rientrano quelle elencate dall'art. 1 del testo unico che, per loro natura, presentano un elevato grado di pericolosità anche se svolte senza l'ausilio di macchine, apparecchi e impianti per le quali c'è una presunzione assoluta di rischio, per esempio lavori edili e stradali, esercizio di magazzini e depositi.

Un caso particolare di infortunio è costituito dall'infortunio in itinere.

3.4 L'infortunio in itinere

Da quanto sopraccitato, per infortunio sul lavoro si intende un danneggiamento dell'integrità psico fisica di un individuo, avvenuta durante il normale svolgimento dell'attività lavorativa a causa di un fattore esterno. Pertanto, la prima tipologia di infortunio che viene considerata riguarda la tutela di coloro che in virtù della mansione svolta e della posizione ricoperta, sono esposti ad un rischio durante l'orario lavorativo. Grazie alle modifiche apportate al "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul

lavoro e le malattie professionali” introdotte con l’articolo 12 d.lgs. 38/2000, la tutela venne estesa anche all’ipotesi di infortunio in itinere.⁴¹

È considerato infortunio in itinere l’incidente verificatosi durante il normale percorso che il lavoratore compie spostandosi dal luogo della sua abitazione a quello di lavoro e viceversa; da un primo luogo di lavoro ad un altro nel caso in cui il lavoratore sia impegnato in diversi rapporti lavorativi; dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti e viceversa qualora non sia presente la mensa all’interno dell’assetto aziendale.

Nell’articolo 12 d.lgs. 38/2000 con la locuzione “normale percorso” si intende quel percorso più breve e diretto ovvero quello normalmente o abitualmente compiuto dal lavoratore o anche eventualmente quello non abituale, ma tuttavia giustificato da una reale situazione di viabilità o di altra ragione oggettiva che impone di percorrerlo in quella determinata situazione. Dunque, in linea teorica, eventuali variazioni effettuate nei tragitti sopra elencati, se non sono la diretta conseguenza di necessità improrogabili, non farebbero rientrare un eventuale infortunio tra quelli da annoverare come avvenuto in itinere. Nello specifico, il cosiddetto “normale percorso” può essere soggetto a variazioni e subire interruzioni e deviazioni che garantiscono comunque la tutela e l’indennizzo di un eventuale infortunio, solo nei casi in cui esse siano effettuate per cause di forza maggiore, per esigenze improrogabili ed essenziali, per adempiere ordini impartiti dal datore di lavoro oppure per adempiere obblighi penalmente rilevanti. Affinché operi la tutela assicurativa in caso di infortunio in itinere sono necessarie tre condizioni: lo spostamento deve avere fini lavorativi, deve trattarsi del normale percorso sopra descritto e deve sussistere un nesso causale tra il tragitto e l’attività lavorativa ovvero il tragitto non deve essere percorso per ragioni personali o in orari non conciliabili con quelli lavorativi.⁴²

Solitamente, il risarcimento del danno da infortunio in itinere spetta quando uno dei tragitti precedentemente citati viene percorso dal lavoratore con i mezzi pubblici o a piedi. Con riguardo invece ai mezzi di trasporto privati a motore la normativa stabilisce che “l’assicurazione infortuni sul lavoro opera anche nel caso si utilizzi un mezzo di trasporto privato, purché necessitato”. Il requisito della necessità deve essere valutato attraverso i molteplici fattori quali le esigenze personali e familiari, o semplicemente di carattere pratico, che possono condizionare la scelta del mezzo privato a discapito di quello pubblico.

Tuttavia, si è potuto constatare come durante la pandemia il principio della scelta del mezzo sia stato sovvertito, ovvero la scelta del mezzo di trasporto pubblico era da considerarsi necessitata mentre quella del mezzo privato era fortemente consigliata. Non essendoci disposizioni di legge specifiche in materia, è stata affidata al buonsenso e alla responsabilità del singolo cittadino la facoltà di compiere la scelta migliore al fine di limitare la diffusione del contagio.

Infine, nel caso in cui il mezzo utilizzato non sia a motore, come ad esempio la bicicletta, il legislatore prima, con l’art. 5 comma 5 della L. 221/2015, intervenendo sull’art. 210 del T.U. n. 1124/1965 e la giurisprudenza poi (ad esempio si veda Cass. n. 21516/2018), hanno espressamente stabilito che l’utilizzo del velocipede come mezzo privato per il raggiungimento del posto di lavoro, in virtù dei positivi riflessi ambientali e di una mobilità sempre più eco sostenibile, deve considerarsi sempre “necessitato”. Con riguardo all’uso del mezzo privato, esso si ritiene necessitato quando mancano i mezzi pubblici⁴³ o meglio, pur essendoci, non consentono al lavoratore di arrivare puntuale sul luogo di lavoro o comportano un eccessivo disagio in relazione alle esigenze di vita familiare.⁴⁴

Tuttavia, queste condizioni sono necessarie ma non sufficienti ai fini dell’indennizzo dell’infortunio in itinere, in quanto non si può prescindere dalle modalità di spostamento impiegate dal lavoratore per coprire il cosiddetto normale percorso. In questo senso, risulta esemplare il caso della dipendente di una fondazione milanese che fornisce assistenza domiciliare ai malati, tale operatrice socio-sanitaria ricorreva all’uso del

⁴¹ V. Zeppilli, Avvocato, *L’infortunio in itinere*, 10 novembre 2021,

http://www.francocrisafi.it/web_secondario/varie%202021/infortunio%20in%20itinere.pdf

⁴² F. Papeo, Avvocato, *Infortunio in itinere: guida completa, definizione, condizioni per l’operatività della tutela e limiti*, 25 marzo 2020, <https://www.altalex.com/guide/infortunio-in-itinere>

⁴³ Cass. 3 maggio 2003, n. 6722

⁴⁴ Cass. 7 agosto 2003, n. 11917

monopattino elettrico per rispettare gli orari delle visite ai pazienti; durante uno dei suoi spostamenti la donna è caduta fratturandosi il malleolo e, avendo una prognosi di 35 giorni più la terapia riabilitativa, ha richiesto all'Inail il riconoscimento dell'infortunio in itinere. L'istituto ha tuttavia negato tale riconoscimento con la motivazione secondo la quale il sinistro rientra nei rischi generici e non in quelli lavorativi in quanto il monopattino è un mezzo non è riconosciuto dal codice della strada.⁴⁵

3.5 Rischio elettivo e colpa del lavoratore: limiti alla tutela INAIL

Il rischio elettivo è stato ben descritto dalla Corte di Cassazione (ad esempio Cass. 9 agosto 2013 n.19081) come una "deviazione arbitraria dalle normali modalità lavorative per finalità personali, che comporta rischi diversi da quelli inerenti alle normali modalità di esecuzione della prestazione". Ragione per cui, se l'infortunio si verifica a causa di un comportamento da parte del lavoratore che assume caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza e perciò completamente deviato rispetto alla corretta esecuzione del lavoro, la Giurisprudenza di legittimità e l'Inail con la circolare del 23 ottobre 2013 n.52, hanno affermato che tale comportamento costituisce "un aggravamento del rischio tutelato talmente esorbitante dalle finalità di tutela, da escluderla."

Il rischio elettivo si concretizza, dunque, nel comportamento del lavoratore, il quale, spinto da impulsi o ragioni personali, pone in atto un'azione che si scosta dall'ambito lavorativo interrompendo il nesso tra lavoro, rischio ed evento.

Nel caso in cui il lavoratore si trovi esposto ad un rischio per scelta volontaria, arbitraria e diretta a soddisfare impulsi personali, il datore di lavoro non può ritenersi responsabile in quanto il rischio lavorativo, per il quale egli è tenuto a rispondere sia quando si tratti di rischio professionale proprio, cioè insito nello svolgimento dell'attività lavorativa, sia quando si tratti di rischio improprio, ovvero derivante da attività connesse a quella lavorativa, è divenuto rischio elettivo.

Ne consegue che la tutela assicurativa Inail non riconosce come tali gli infortuni avvenuti a causa di rischio elettivo, tra cui quelli dovuti all'abuso di alcolici o psicofarmaci, all'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni, alla deviazione arbitraria dal normale percorso, alla mancanza della prescritta abilitazione di guida e dalla violazione del codice della strada. Un caso concreto in cui la condotta anomala del lavoratore è tale da escludere la responsabilità del datore di lavoro è quello di un operaio sceso da una pala meccanica la quale si era improvvisamente bloccata senza spegnere il motore, e si era disteso sotto di essa tra i cingoli in modo da sbloccare a mano la frizione difettosa sicché il veicolo, muovendosi, lo aveva travolto. In tale occasione la Corte ha stabilito che l'infortunio è stato causato da una condotta del lavoratore inopinabile ed esorbitante dal procedimento del lavoro a cui era addetto, e a causa di inosservanza di precise disposizioni antinfortunistiche⁴⁶ (Cass. Sez. 4 n.3510 del 10/11/1989).

In conclusione, nei casi sopracitati si parla di un comportamento soggettivo del lavoratore identificato come rischio elettivo e non come colpa, infatti in caso di quest'ultima gli aspetti soggettivi della condotta ovvero la negligenza, l'imprudenza, l'imperizia e la violazione di norme, non assumono rilevanza ai fini dell'indennizzo, poiché la colpa del lavoratore non interrompe il nesso causale tra rischio lavorativo e il sinistro, a meno che non si configurino i comportamenti sopracitati cioè talmente eccessivi da rientrare in quello che viene definito *rischio elettivo*.⁴⁷

3.6 Gestione dell'infortunio

In primo luogo, il lavoratore infortunato deve rivolgersi alla figura competente, quale il medico aziendale, il proprio medico o il pronto soccorso, per ricevere le cure necessarie. L'intervento medico è fondamentale per ricevere l'assistenza medica più idonea e per ottenere il certificato medico con il quale si attesta la diagnosi

⁴⁵ QF, Qui Finanza, *Infermiera cade dal monopattino a lavoro, l'Inail non paga. Quali sono i mezzi consentiti? Contrasto tra Inail e Comune di Milano sul riconoscimento del monopattino come mezzo di trasporto*, 6 settembre 2018

⁴⁶ Sez. 4 n.3510 del 10/11/1989, Corte di Cassazione

⁴⁷ Lavoro e Fisco, *Quando è configurabile il rischio elettivo*, 3 agosto 2015

ed il numero di giorni di inabilità temporanea dal lavoro ai fini dell'indennizzo. Inoltre, l'articolo 52 del Testo Unico delle disposizioni in materia di assicurazione obbligatoria, afferma che in seguito all'evento dannoso verificatosi, anche se di lieve entità, il lavoratore è obbligato a darne notizia al proprio datore di lavoro. Tale comunicazione deve essere immediata e tempestiva nell'interesse del lavoratore stesso, dato che non ottemperando a tale obbligo si perde il diritto alle prestazioni Inail per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'evento.

D'altra parte, il datore di lavoro è soggetto ad obblighi specifici e, come dispongono l'art 53 T.U. e l'art 18 comma 1 d.lgs 81/2008, dopo essere venuto a conoscenza dell'infortunio dovrà inviare entro 48 ore all'Inail, in via telematica e ai soli fini statistici, la "comunicazione"⁴⁸ dei dati dell'infortunio se l'infortunato è stato dichiarato guaribile entro tre giorni escluso quello dell'evento. Il datore di lavoro dovrà invece inviare all'Inail apposita "denuncia"⁴⁹ se la prognosi indicata dal medico è superiore a tre giorni, escluso quello dell'evento. In caso di ritardo nell'adempimento dell'obbligo di denuncia dell'infortunio, è il T.U. all'art. 53 e l'Inail in una nota del marzo 2013, a prevedere per tale violazione un illecito amministrativo punibile con sanzione pecuniaria, quantificata secondo il disposto art. 1 legge 27/2006 n. 296; altre sanzioni per il ritardo nell'invio della comunicazione dell'infortunio sono invece previste dall'art. 55 D.L. 81/2008.

In base alla gravità dell'evento lesivo e della conseguente danneggiata integrità psico-fisica, il lavoratore si troverà in uno stato di temporanea o assoluta impossibilità di compiere qualunque attività lavorativa. Sarà l'Inail, dopo che il datore di lavoro avrà provveduto a versare al dipendente il 100% della retribuzione giornaliera relativa al giorno dell'infortunio e il 60% per i 3 giorni successivi a riconoscere un'indennità pari al 60% della retribuzione fino al 90° giorno di infortunio e successivamente pari al 75% dal 91° giorno fino alla guarigione.

L'infortunio spesso comporta menomazioni nel fisico e/o nella psiche della persona, a seconda del grado di tali menomazioni e della gravità del conseguente danno biologico, accertato sulla base della "tabella delle menomazioni" prevista dal D.Lgs 38/2000, l'Inail provvederà ad erogare al lavoratore delle prestazioni economiche di indennizzo. Nel caso in cui il danno abbia avuto come conseguenza un'inabilità permanente superiore al 6% ed entro il 15% la prestazione sarà riconosciuta in un'unica soluzione (indennizzo in capitale) viceversa se la menomazione rientra tra il 16% e il 100%, l'indennizzo viene versato sotto forma di rendita vitalizia che potrà essere corrisposta a vita qualora il grado di inabilità non scenda, nel tempo, sotto l'11%.

Se l'infortunio provoca la morte del lavoratore, al fine di dare supporto e aiuto ai suoi famigliari, nel 2007 è stato istituito uno specifico Fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il quale l'Inail versa ai congiunti una rendita o un indennizzo "una tantum" ed inoltre copre le spese sostenute per il funerale.

3.7 Contagio da Covid 19 considerato come infortunio sul lavoro

Un cenno a parte merita il tema del contagio da Covid 19 come infortunio sul lavoro. L'art. 42 del cosiddetto "Decreto Cura Italia", il d.l. n. 18/2020, al comma 2 qualifica l'infezione da Sars-Cov-2 come infortunio sul lavoro, così come l'Inail nella sua circolare del 3 aprile 2020 n. 13, conferma che " l'orientamento interpretativo offerto dal legislatore, in ordine alla riconduzione del fenomeno di contrazione del virus in occasione di lavoro alla fattispecie di infortunio , si mostra perfettamente aderente al consolidato indirizzo dell'Istituto sulla trattazione delle malattie infettive e parassitarie". È dunque necessario definire l'infezione da Covid-19, contratta sul luogo di lavoro, un infortunio piuttosto che una malattia professionale in quanto questa, proprio come una causa violenta, è considerata "un evento che agisce con forza concentrata e straordinaria, dall'esterno verso l'interno dell'organismo del lavoratore, dando luogo ad alterazioni lesive" (art 2 del d.p.r. n. 1124/1965). In sostanza la giurisprudenza riconosce nell'elemento della rapidità il fattore

⁴⁸ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, *Comunicazione di infortunio*, 10 settembre 2021, <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/comunicazione-infortunio.html>

⁴⁹ INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, *Denuncia di infortunio*, <https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/moduli-e-modelli/prestazioni/denuncia-infortunio.html#:~:text=La%20%22Denuncia%2Fcomunicazione%20di%20infortunio,giorni%20escluso%20quello%20dell'evento.>

idoneo a distinguere l'infortunio dalla malattia professionale, che insorge a seguito di "una prolungata esposizione all'agente patogeno".

Per quanto riguarda invece il requisito oggettivo dell'occasione di lavoro, con la circolare n. 13/2020 l'Inail introduce la "presunzione semplice di origine professionale del contagio da Covid-19 operante a favore di alcune categorie di lavoratori, sulla scorta del fatto che, su di essi, insisterebbe una maggiore esposizione al rischio in ragione delle particolari mansioni cui sono adibiti". Sono naturalmente compresi in tali categorie gli operatori sanitari, ma anche gli appartenenti ad altre categorie di lavoratori purché abbiano come denominatore comune il costante, o quanto meno frequente, contatto con il pubblico. E' opportuno precisare che il campo di applicazione della tutela Inail nei casi di infortunio da Covid-19 non si limita alle sole categorie sopra indicate posto che per tutte le altre categorie di lavoratori spetterà al singolo infortunato il gravoso onore di fornire la prova che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro; qualora la prova non venga fornita, l'infezione verrà segnalata all'Inps come semplice "malattia comune" e non potrà beneficiare di alcuna copertura assicurativa.⁵⁰

3.8 Infortunio in modalità smart working

L'utilizzo sempre maggiore dello smart working ha avuto come conseguenza un aumento dei casi di infortunio legati a questa particolare condizione professionale. Come già ricordato nel capitolo 1, la disciplina di riferimento per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro agile è la legge 81/2017, che con l'articolo 23 estende le tutele previste in caso di infortunio sul lavoro e di malattie professionali anche ai lavoratori in smart working, e al comma 3 dell'articolo 18 afferma che il datore di lavoro è comunque responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere l'attività.

Costituisce inoltre normativa di riferimento la circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017, la quale afferma che il lavoratore viene tutelato non solo durante l'attività lavorativa vera e propria ma anche durante le attività connesse e propedeutiche allo svolgimento della prima. Essa ribadisce allo stesso tempo che la copertura assicurativa non copre i rischi che il lavoratore in smart working si assume di sua spontanea volontà, i cosiddetti e già citati rischi elettivi.

Pur se l'Inail ha equiparato il lavoratore agile a quello che svolge la prestazione in presenza, avendo quindi entrambi diritto alle stesse tutele e coperture, è opportuno sottolineare che non tutti gli infortuni durante il lavoro da casa beneficiano della copertura dell'Inail, come del resto avviene anche per quelli che si verificano durante il lavoro "in presenza". L'ente infatti può rifiutare il beneficio economico in caso di negligenza o mancato buon senso del lavoratore ma in ogni caso, prima di iniziare il lavoro in smart working, è obbligatorio stabilire tra datore e dipendenti le regole comportamentali a cui attenersi, fattispecie che esclude la copertura in caso di comportamenti contrari a quelli concordati con il datore di lavoro.

Ciononostante, pur riconoscendo che gli attuali criteri nella gestione dei rischi permettono di inquadrare il sinistro con relativa facilità attribuendo la diretta responsabilità, come ad esempio nell'incidente in itinere o in sede, oppure per quanto riguarda la vigilanza di terzi o autonoma, sarebbe necessario rivedere tali criteri in quanto nel caso dello smart working i confini fisici dello spazio lavorativo tradizionale si confondono con quelli della sfera privata.

È emblematico il caso di un dipendente del gruppo Intesa Sanpaolo⁵¹, il quale si è visto negare dall'Inail il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro, in seguito ad un incidente avvenuto mentre lavorava in smart

⁵⁰ Il Punto Sicuro, *Quando contrarre il Covid-19 configura un infortunio sul lavoro*, 2 ottobre 2020

⁵¹ Intesa San Paolo, *Tutela Aziendale, Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, Sorveglianza Sanitaria e Rischi Psico Sociali*, 30 novembre 2021

working presso la taverna della sua abitazione. L'impiegato, infatti, nell'ottobre 2020, scendendo le scale di casa che porta alla taverna, stanza nella quale aveva allestito la sua postazione per lo smart working, era accidentalmente caduto ed aveva subito un trauma giudicato guaribile in un mese. Per motivi di privacy la natura della lesione, specificata nel certificato medico, è stata oscurata da Banca Intesa sul documento di denuncia/comunicazione a me fornito.

Il rifiuto del risarcimento da parte dell'Inail evidenzia la vulnerabilità delle tutele riservate dalla Legge ai lavoratori agili e apre alcuni interrogativi circa i limiti operativi della copertura assicurativa, nonché sugli obblighi a tal fine gravanti sul datore di lavoro.

Pur tuttavia, una prima conferma del cambio di marcia in questo senso viene dall'esito del caso di infortunio occorso nel settembre del 2020 alla dipendente di un'azienda metalmeccanica di Treviso, mentre lavorava in smart working presso la sua abitazione. La signora è caduta rovinosamente dalle scale nel corso di una telefonata con una collega, effettuata utilizzando lo smartphone aziendale, procurandosi alcune fratture, richiedendo l'intervento del Pronto Soccorso. Il sinistro è stato tempestivamente comunicato al datore di lavoro e quindi all'Inail. L'Istituto inizialmente non ha riconosciuto l'infortunio con la motivazione che nel fatto non si ravvisava la sussistenza di un collegamento tra l'evento infortunistico e la prestazione di lavoro. A seguito del ricorso della lavoratrice, assistita in ciò dai rappresentanti del suo sindacato, l'Istituto ha capovolto la decisione, riconoscendo alla donna, oltre all'indennizzo dei giorni di malattia, un risarcimento di 20.000 euro per danno biologico subito, e la copertura delle visite e terapie riabilitative per i successivi 10 anni.^{52 53}

Alla luce di quanto sopra esposto e dal confronto tra le due situazioni che appaiono oggettivamente molto simili, emerge che l'elemento chiave il quale identifica il secondo caso come "infortunio sul lavoro" si sostanzia nel fatto che il sinistro è accaduto mentre la lavoratrice stava effettuando una telefonata ad una collega, con un cellulare aziendale. Da ciò ne consegue il dubbio che l'esito opposto dei due casi sia il risultato non solo dell'inadeguata normativa esistente ma anche, probabilmente, della mancanza di una sufficiente casistica per quanto concerne gli infortuni in smart working. Nondimeno la posizione assunta dall'Inail costituisce un importante riferimento per tutti i casi di infortunio durante lo smart working, pur non essendo ancora stata emanata da alcun tribunale una sentenza in merito, considerando che il ricorso amministrativo presentato dall'infortunata è stato accolto e giudicato ammissibile direttamente dall'Istituto.

⁵² Fisco e Tasse, *Smart Working: l'infortunio in casa risarcito dall'Inail*, 1 giugno 2021,

<https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/30652-smart-working-linfortunio-in-casa-risarcito-dallinail.html>

⁵³ INCA, Il Patronato della CGIL, *Infortunio sul lavoro*, 8 aprile 2021, <https://www.inca.it/notizie/907-infortunio-sul-lavoro-quando-si-e-in-smart-working.html?pagina=7>

Conclusioni

Con il presente lavoro di tesi, anche attraverso alcuni cenni storici e giuridici, ho voluto analizzare la disciplina del lavoro agile partendo dai suoi aspetti generali, soffermandomi sul ruolo del lavoratore e del datore di lavoro, con i loro rispettivi obblighi e diritti. Ho posto in evidenza quanto risulti difficile individuare i confini della disciplina di salute e sicurezza applicabili ai lavoratori agili a causa della mancanza dei precisi vincoli di luogo e orario lavorativo, e la conseguente difficoltà da parte del datore di lavoro di adempiere all'obbligo di prevenzione. Al tempo stesso ho sottolineato la necessità da parte di questo di rispettare l'obbligo di formazione al fine di aumentare la consapevolezza del lavoratore in merito alla scelta del luogo lavorativo, esterno ai locali aziendali, più idoneo per la sua salute.

Ho descritto il tema del diritto alla disconnessione, che oggi non riguarda più solo i lavoratori agili ma si allarga ad una più ampia fascia di lavoratori, che comprende anche i giovani. Conosciuti come "generazione Z", o "digitarian", essi si sono affacciati recentemente al mondo del lavoro, agile ed in presenza, e molti di essi sono inseriti in contesti lavorativi fortemente condizionati dall'utilizzo di strumenti tecnologici. Infatti, il problema del diritto alla disconnessione riguarda prevalentemente i lavoratori in smart working ma coinvolge anche tutti coloro i quali, per svolgere la prestazione lavorativa, sono costretti ad usare smartphone, pc e altri dispositivi aziendali. Ne deriva il rischio di iperconnessione tanto che il problema non è solo la mail ricevuta fuori dall'orario di lavoro ma piuttosto, l'obbligatorietà di una risposta ad essa e le ripercussioni qualora questa mancasse, come ad esempio un demansionamento o un licenziamento illegittimo.

I risultati di alcune indagini condotte da uno studio di Mind Share, organizzazione non profit con lo scopo di incrementare le pratiche di salvaguardia della salute mentale nelle aziende, indicano che il 50% dei millennials ha abbandonato l'impiego per ragioni riguardanti la salute mentale; tale percentuale aumenta, arrivando a sfiorare il 75%, se si considera la già citata "generazione Z". Sarebbe necessario dunque offrire ai giovani un supporto e garantire loro uno spazio privo di pressioni oltre l'orario lavorativo, così da evitare o almeno ridurre le ripercussioni sulla sfera psicologica.

Ho dato risalto al bisogno di mantenere una contrapposizione binaria tra il tempo di lavoro ed il tempo di riposo, e di come sia altrettanto importante contrastare la tendenza a considerare il lavoro digitale esente dalla misurazione dell'orario di lavoro. Il fatto che tale diritto sia stato sancito costituisce una tappa fondamentale ma ciò non è sufficiente a garantirne l'applicazione; ne consegue l'urgenza di promuovere la diffusione di linee guida e informazioni per lavoratori e datori di lavoro sulle modalità con cui garantire il rispetto delle norme in materia di orario di lavoro, al fine di ridurre al minimo i pericoli per la salute derivanti dall'eccessiva connessione.

L'elaborato procede poi con la descrizione del rischio e la classificazione dei vari tipi di infortunio, per concludere esponendo i primi casi di infortunio avvenuti in modalità agile, ponendoli a confronto.

Spero di aver così raggiunto l'obiettivo di dimostrare come tale modello lavorativo, rivelatosi uno strumento fondamentale e necessario nell'affrontare la crisi epidemiologica da Covid 19, abbia allo stesso tempo messo in evidenza alcune conseguenze negative sulla vita dei lavoratori e sul piano della loro salute e sicurezza.

Bibliografia

Camera dei deputati, Servizi Studi, *Lavoro Agile*, 23 dicembre 2021
C.Pezza, Diritto e Fisco, *Poteri del datore di lavoro*, 11 Maggio 2018
F.Bonomi, *Gli obblighi del datore di lavoro nello Smart Working*, 17 Giugno 2021
R. Castoreale-Direttore Tecnico, M. Perego-Avvocato e Ingegnere, C. Ponti-Avvocato privacy specialist & legal compliance e nuove tecnologie, *Smart working: come garantire sicurezza informatica e privacy*, 2 Marzo 2020
A. De Carlo, P. La Sala, *Giurisprudenza Penale*, 2021
R.Berti-Avvocato centro studi processi telematici, *Chi non ha il green pass può lavorare in smart working? Le risposte*, 15 Ottobre 2021
QF, Qui Finanza, *Infermiera cade dal monopattino a lavoro, l'Inail non paga. Quali sono i mezzi consentiti? Contrasto tra Inail e Comune di Milano sul riconoscimento del monopattino come mezzo di trasporto*, 6 settembre 2018
Lavoro e Fisco, *Quando è configurabile il rischio elettivo*, 3 agosto 2015
Il Punto Sicuro, *Quando contrarre il Covid-19 configura un infortunio sul lavoro*, 2 ottobre 2020
Intesa San Paolo, Tutela Aziendale, Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, Sorveglianza Sanitaria e Rischi Psico Sociali, 30 novembre 2021

Sitografia

https://blog.osservatori.net/it_it/evoluzione-normativa-smart-working

<https://www.digital4.biz/hr/smart-working/smart-working-che-cos-e-a-cosa-serve-e-perche-e-così-importante-per-il-business/>

<https://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2017/09/LAVORO-AGILE-E-TUTELA-DELLA-SICUREZZA-WKI.pdf>

<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx>

<https://it.linkedin.com/pulse/i-principi-dello-smart-working-stefano-meloni>

<https://www.digital4.biz/hr/smart-working/smart-working-che-cos-e-a-cosa-serve-e-perche-e-così-importante-per-il-business/>

https://blog.osservatori.net/it_it/telelavoro-smart-working-definizione-differenze

http://www.telelavorare.org/materiale_formativo/abstract/telelavoro/cap1.html

<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/1398/made>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/netherlands-working-time-flexibility>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>

<https://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2017/03/07/dialogo-sociale-e-co-gestione-per-la-sfida-di-industria-4-0-a-proposito-del-libro-bianco-del-governo-tedesco-sul-lavoro-4-0/>

<https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>

<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

<https://www.forbes.com/sites/sallypercy/2020/04/01/has-covid-19-caused-your-team-to-start-panic-working/#79e0a2448844> ;

<http://www.prosalute.net/benessere-organizzativo/approfondimenti/covid-e-smart-working-vantaggi-e-svantaggi> .

<https://www.randstad.it/candidato/career-lab/news-lavoro/guida-su-come-raggiungere-lequilibrio-tra-vita-privata-e-lavoro-concretamente/>

<https://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/work-life-balance.html>

<https://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=24349>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/FP1-2019Disconnessione.pdf>

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/malattia-professionale.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Malattie-professionali/Pagine/Dati-statistici.aspx>

https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/p283000304_storia_dell_inail_dalle_origi.html

https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=storia+inail

https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/p664680643_storia_dell_inail_dalle_origi.html

https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/n1283670093_storia_dell_inail_dalle_origi.html

http://www.francocrisafi.it/web_secondario/varie%202021/infortunio%20in%20itinere.pdf

<https://www.altalex.com/guide/infortunio-in-itinere>

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/comunicazione-infortunio.html>

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/moduli-e-modelli/prestazioni/denuncia-infortunio.html#:~:text=La%20%22Denuncia%2Fcomunicazione%20di%20infortunio,giorni%20escluso%20quello%20dell'evento.>

<https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/30652-smart-working-linfortunio-in-casa-risarcito-dallinail.html>

<https://www.inca.it/notizie/907-infortunio-sul-lavoro-quando-si-e-in-smart-working.html?pagina=7>

