



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

---

Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management  
Curriculum Amministrazione, Finanza e Controllo

**L’EVOLUZIONE NORMATIVA DELLO SMART WORKING  
AI TEMPI DELL’EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA  
COVID-19**

**The regulatory evolution of smart working during the Covid-19  
epidemiological emergency**

Relatore: Chiar.mo  
Prof. Antonio Di Stasi

Tesi di Laurea di:  
Pamela Dajci

Anno Accademico 2021 – 2022

*“A mia figlia: sei il regalo più bello  
che io abbia mai ricevuto.”*

## INDICE

## INTRODUZIONE

Lo smart working ha cambiato il nostro modo di lavorare e la percezione dei nostri spazi vitali, modificando 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 e indubbiamente è stato il miglior strumento per affrontare una crisi senza precedenti, un evento imprevedibile e devastante.

Prima o poi la pandemia finirà, ma non di certo il nuovo modo di lavorare e, ovviamente, non cambia solo il lavoro, ma cambia anche il senso e la spazialità dei suoi luoghi.

Tanto osservato con questo lavoro di tesi si è illustrato l'innovativo paradigma organizzativo dello smart working, nuovo modello regolatorio dell'attività lavorativa, così radicalmente diverso da quello fino ad oggi conosciuto e sperimentato.

Sempre più spesso, durante l'emergenza pandemica, si è sentito 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. Termini molto spesso utilizzati non correttamente, come sinonimi.

Nello svolgimento dell'elaborato verrà illustrato per ciascuno di essi il suo corretto significato, sottolineando gli aspetti che lo differenziano dagli altri.

Dopo aver introdotto l'argomento ed esposto i principi dello smart working, descrivendo nel primo capitolo il ruolo che esso ricopre nell'ordinamento italiano e la disciplina con cui è tutelato, si procederà con l'esame delle differenze tra esso ed i precedenti modelli giuridici.

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, da un punto di vista normativo, che lo smart working ha avuto nel difficile e complesso periodo che abbiamo vissuto 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 terzo ed ultimo capitolo proseguirà affrontando il tema del trattamento economico, della tutela della privacy del lavoratore smart, concludendosi con una disamina dei temi dell'infortunio durante lo smart working e la sicurezza in questo nuovo mondo del lavoro.

## CAPITOLO 1 – L’EVOLUZIONE DELLO SMART WORKING

### 1.1 La diffusione dello smart working

Il concetto di smart working è divenuto più familiare alla popolazione italiana dopo l’avvento della pandemia da COVID-19.

Eppure, le origini dello smart working vanno rintracciate in un periodo storico precedente a quello della pandemia, tanto che in alcune nazioni era già implementato con una maggiore consuetudine.

I diversi fattori culturali hanno sicuramente contribuito alla più veloce diffusione di questo tipo di modalità lavorativa, ma è sicuramente il cambiamento del paradigma del classico impiego diurno (quello che gli anglosassoni chiamano “nine-to-five job”) ad aver avuto il ruolo più determinante.

Fu il Regno Unito ad essere il primo Paese ad aver introdotto una modalità di lavoro flessibile attraverso la “*flexible working regulation*” nel 2014, seguito poi dai Paesi Bassi che nel 2016 approvarono il “*flexible Working act*”, riconoscendo al lavoratore la facoltà di richiedere ed ottenere modifiche all’orario di lavoro e di scegliere il luogo dove la prestazione lavorativa potesse essere svolta.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A. GANGAI, *Dall’Agile Working al Flexible: le forme dello Smart Working in Europa*, in Osservatori.net, 2019.

In seguito, anche in Francia si è provveduto a rendere più flessibile lo strumento del telelavoro con l'introduzione della “*loi du travail*” del 2016<sup>2</sup> e sulla scia di tali esempi, anche la Germania, grazie al documento intitolato “*Arbeit 4.0*” del 2013, predisposto dal Ministero del lavoro tedesco, ha dato avvio ad un processo che ha portato a rimodellare il concetto di lavoro, adattandolo ai nuovi scenari tecnologici e umani che si sarebbero presto presentati.

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<sup>3</sup> si legge “*sostiene 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*

---

<sup>2</sup> M. CORSO, F. CRESPI, *Smart Working, che cos'è in Italia e in altri Paesi europei*, 2018, <https://www.agendadigitale.eu/industry-4-0/smart-working-cose-italia-altri-paesi-europei/>.

<sup>3</sup> Risoluzione del 13 settembre 2016, principio generale n. 48.

*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".* Per ciò che concerne l'Italia, la nostra legislazione si è dotata di una legge vera e propria sullo smart working grazie al progredire della stessa normativa nel resto dei paesi europei.

Il percorso per arrivare all'approvazione dell'attuale norma 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".

Successivamente nel 2014 veniva 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.

## **1.2. L'evoluzione dello smart working in Italia**

È proprio sulla base della spinta europea che l'Italia ha emanato la legge n. 81 del 22 maggio del 2017, un'innovazione legislativa importante che tiene in considerazione le recenti riforme legislative come il Jobs Act ed 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*"<sup>4</sup>.

Per il legislatore, dunque, lo smart working costituisce la 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.

In seguito, con il decreto parlamentare n. 18 del 17 marzo 2020, il Consiglio dei Ministri ha introdotto disposizioni di legge semplificate in materia di lavoro agile durante la pandemia, provvedimenti che sono stati 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.

In riferimento alle Pubbliche Amministrazioni, sono state invece rese molto più immediate le procedure per l'acquisizione di beni informatici.

---

<sup>4</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, smart working, <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smartworking/Pagine/default.aspx>.

È evidente che la storia normativa non può certo 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 una necessaria ulteriore attenzione da parte del legislatore.

Le misure adottate dal Governo durante la pandemia hanno certamente contribuito al notevole incremento del lavoro agile.

Pertanto, lo stesso non viene più interpretato come soluzione temporanea e occasionale, ma come forma di lavoro a tutti gli effetti, in grado di comportare una serie di benefici, sia per l'azienda che per il lavoratore.

Come ogni fenomeno socioculturale, anche allo smart working sono affidate differenti definizioni a seconda dell'aspetto che viene considerato.

Una delle demarcazioni più diffuse riguardo allo smart working proviene da Clapperton G. e Vanhoutte P. che definiscono lo smart working come *“il permesso accordato dai datori di lavoro ai dipendenti di poter svolgere le loro mansioni negli spazi e orari preferiti, a patto che gli obiettivi vengano rispettati”*<sup>5</sup>.

È interessante notare come questo tipo di definizione abbia alla base il rinnovamento della cultura manageriale: viene introdotta flessibilità riguardante

---

<sup>5</sup> G. CLAPPERTON, P. VANHOUTTE, 2014.

tempi e spazi e l'adozione di nuove tecnologie per lo svolgimento del lavoro che diventano indispensabili per l'implementazione dello smart working.

Altre definizioni, invece, pongono il focus centrale dello smart working sull'efficienza delle operazioni: la centralità del processo si basa sulla modernizzazione delle prassi aziendali, ottenendo così migliori risultati con minori sforzi.

Questo risulta particolarmente importante per le pubbliche amministrazioni.

Altri studi sul tema hanno posto la centrale questione degli spazi lavorativi: la demolizione di barriere, letterali e metaforiche, che hanno caratterizzato gli uffici delle aziende negli ultimi decenni, viene vista come un acceleratore efficace al raggiungimento di migliori risultati da parte degli impiegati, più coinvolti e motivati in questo tipo di ambienti<sup>6</sup>.

Questa tipologia di analisi viene condivisa anche dall'Osservatorio Smart working del Politecnico di Milano che sottolinea come la transizione verso nuovi spazi lavorativi, quali soluzioni di co-working, ma anche più semplicemente bar e sale d'attesa, possa essere un nuovo paradigma per la nostra società, che beneficerebbe sia della flessibilità che dell'inferiore congestione urbana (Crespi F., 2020).

La totalità di queste definizioni e considerazioni sullo smart working, sebbene analizzi il fenomeno da punti di vista differenti, ha la stessa base fondante: per

---

<sup>6</sup> B. STREET, 2020.

essere efficace, questo tipo di metodologia necessita di un profondo rinnovamento del pensiero sia manageriale che sociale da parte della nostra comunità.

Sebbene gli studi su questo fenomeno siano ormai molteplici, il termine smart working viene, talvolta, utilizzato erroneamente, in sostituzione a concetti quali quello del lavoro agile e del telelavoro. Come riporta infatti Crespi Fiorella, direttrice dell'Osservatorio smart working, spesso questa modalità viene ancora associata al mero lavoro da remoto, quando invece una sua completa attuazione richiede una trasformazione dell'organizzazione e un differente modo di intendere il lavoro da parte delle persone.

### **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.

Con il termine "telelavoro" si fa riferimento ad una prestazione lavorativa svolta al di fuori della sede di lavoro con il supporto di tecnologie, mentre lo smart working

si basa su una vera e propria filosofia manageriale caratterizzata da una nuova concezione dei tempi e degli spazi di lavoro.

Lavorare in smart working non si traduce nel solo lavoro a distanza, ma significa abbracciare una vera e propria trasformazione organizzativa e culturale in azienda.

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 e può essere anche temporanea.

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.

In particolare, si distinguono varie figure di telelavoratore, tra cui il telelavoro a domicilio<sup>7</sup>.

Con il termine "telelavoro a domicilio" si intende generalmente il lavoratore che dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per

---

<sup>7</sup> Non esiste una definizione codicistica di lavoro a domicilio, difatti l'art. 2128 c.c. assoggetta alla disciplina del rapporto di lavoro di natura subordinata "i prestatori di lavoro a domicilio". La definizione si può desumere dall'art. 1 della legge n. 877/1973: "*E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi*".

La cassazione ha affermato che per esserci subordinazione nel lavoro a domicilio è sufficiente che il lavoratore esegua lavorazione analoghe o complementari a quelle eseguite all'interno dell'azienda, sotto le direttive dell'imprenditore anche se impartite solo all'inizio dell'attività (Cass. 9516 23.9.1998).

svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.

Oltre al lavoratore a domicilio, vi sono altre varianti del telelavoro le quali si differenziano in base al luogo in cui si svolge la prestazione e sono: telelavoro mobile, telelavoro remotizzato, telelavoro *office to office*.

Nella prima sottocategoria si trova il classico *working out*, ossia lavorare fuori, in ambienti non necessariamente corrispondenti al proprio domicilio, come ad esempio la sede di un cliente. Il lavoro viene svolto con i più svariati mezzi elettronici.

La seconda sottocategoria prevede il lavoro nelle cosiddette “strutture satelliti<sup>8</sup>” che si trovano geograficamente vicino all’abitazione del lavoratore con le tecnologie ICT più recenti. Si tratta di strutture di cui possono usufruire più imprese, sia private sia pubbliche.

Infine, la terza sottocategoria rappresenta il lavoratore nel classico ufficio, ma che fa parte di un *workgroup*. Con *workgroup* si intende un gruppo di lavoro ma senza una sede fissa, creato da elementi, ossia lavoratori sparsi territorialmente.

Il lavoro viene svolto tramite *internet* o tecniche *Group Ware*, ossia tramite un software apposito per facilitare lo scambio di informazioni tra i membri del gruppo.

---

<sup>8</sup> <http://www.cliclavoroveneto.it/le-tipologie-di-lavoro-dipendente-il-telelavoro>

In base al settore cui si fa riferimento, pubblico o privato, la regolamentazione sul telelavoro è differente.

Infatti, nel caso di telelavoro nel settore pubblico è bene riportare la legge n. 91/1998 secondo cui è possibile per le pubbliche amministrazioni avvalersi di forme di lavoro a distanza.

In seguito, son stati vari i provvedimenti in merito al telelavoro nell'ambito della pubblica amministrazione, tra cui si ricordano da ultimo la circolare INPS n. 52/2015 contenente le *“Disposizioni attuative dell’Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare”*, ma anche l’Accordo quadro nazionale stipulato il 23 marzo 2000 in cui viene sottolineato come i progetti di telelavoro non mutino la natura giuridica del rapporto di lavoro in atto.

Diversa, invece, è la situazione per il settore privato, nel quale non si trova una regolamentazione specifica se non accordi e contratti collettivi relativi esclusivamente al telelavoro “esterno”. Sono meri accordi relativi all’adeguamento del lavoro con questa nuova modalità.

Nell’ambito privato si tende a incentivare l’uso di questa forma, soprattutto per mansioni per le quali è necessario un apparecchio elettronico, sebbene manchi da parte del legislatore una definizione generale.

Tale tipologia è inoltre utile per la possibilità di assegnare un lavoro a chi necessita di essere reinserito, in quanto lavoratore in mobilità.



A livello europeo sono diverse le disposizioni sul telelavoro, tra cui l'Accordo Interconfederale del 9 giugno del 2004 che ha recepito l'Accordo quadro stipulato a Bruxelles nel 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP<sup>9</sup>.

Nell'Accordo del 2004 vengono stabiliti obblighi precisi per il datore, il lavoratore, oltre ad obblighi generici riguardo l'uso degli apparecchi elettronici e la disciplina degli orari e dei riposi.

La definizione sul telelavoro rimane comunque molto ampia<sup>10</sup>.

La diffusione della modalità lavorativa in esame è strettamente correlata con il grado di impiego delle tecnologie telematiche e con la capacità di utilizzo degli strumenti informatici da parte dei lavoratori.

Premesso quindi che i termini telelavoro e smart working spesso vengono utilizzati impropriamente come fossero sinonimi, quando in realtà sono due figure assai diverse, si può concludere affermando che il telelavoro non è altro che il trasferimento della postazione lavorativa del dipendente al di fuori dei locali dell'impresa (ad esempio presso l'abitazione) e lo smart working significa ripensare il telelavoro in un'ottica più intelligente, mettere in discussione i tradizionali vincoli

---

<sup>9</sup> [http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/2002\\_accordo\\_eu.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/2002_accordo_eu.pdf)

<sup>10</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 1 di tale accordo, il telelavoro costituisce 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.

legati a luogo e orario lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

#### **1.4 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 di un punto di equilibrio tra la sfera personale e la sfera professionale. Esso consiste nella possibilità di trovare il giusto equilibrio tra ciò che possiamo realizzare sul lavoro e quanto possiamo ottenere in qualità di vita nel tempo di non-lavoro.

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<sup>11</sup>.

Si tratta di un vero e proprio concetto esistenziale che vede nella serenità del lavoratore dipendente una leva per un lavoro produttivo e soddisfacente.

---

<sup>11</sup> G. CAVANNA, I. SCARPIELLO, *Conciliazione famiglia-lavoro: le aziende e gli stati con il miglior work-life balance*, <https://www.youngwomennetwork.com/conciliazione-vita-lavoro-famiglia-le-aziende-e-gli-stati-con-il-miglior-work-lifebalance/>, 30-03-2019.

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 costruire con essi un rapporto fiduciario, rappresentando il ruolo di una persona di fiducia che rende possibile una vita dignitosa ai propri lavoratori.

È proprio qui che la direzione risorse umane (Hr) svolge un ruolo fondamentale.

Essa, infatti, si occupa di valorizzare la sfera personale, assegnare correttamente le funzioni da svolgere e coordinare la formazione del personale dipendente.

Va rammentato che fino a qualche anno fa la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare era molto difficoltosa.

Chi aveva un impiego, infatti, 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 è stato orientato nel soddisfare i bisogni delle lavoratrici madri in quanto molti studi hanno rilevato la necessità di un maggiore coinvolgimento 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 è risultato essere uno strumento utile per aiutare le donne a conciliare la loro vita lavorativa con quella familiare.

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.

### **1.5 Diritto alla disconnessione**

Con l'avvento dello smart working, seppur, come illustrato nei paragrafi che precedono, viene data flessibilità oraria ed una possibilità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro per il lavoratore che ne può aver bisogno (come, ad esempio, un genitore monoparentale con diversi figli a cui badare), dall'altro lato vi è l'obbligo di una continua connessione sia col datore sia col proprio lavoro.

Per evitare tale fenomeno e, quindi, evitare di creare una continuità che sfoci nel malsano e che provochi disagio al lavoratore, è necessario parlare del diritto alla disconnessione.

Questo diritto consente al lavoratore di potersi disconnettersi in certe fasce orarie e di non essere rintracciabile per un determinato lasso di tempo.

In quella fascia oraria, il lavoratore non è tenuto ad adempiere alla propria attività lavorativa e senza avere ripercussioni dal punto di vista remunerativo (un esempio è dato dal corpo docenti<sup>12</sup>).

Quindi, il lavoratore ha il pieno diritto di non essere reperibile né di dover rispondere telematicamente fino al giorno successivo.

Si porta l'attenzione sul primo paese Europeo che ha teorizzato e regolamentato come diritto a tutti gli effetti questa esigenza, ovverosia la Francia a far data dal 1° gennaio 2017.

Tra i vari autori di matrice francese è importante citare Ray Jean-Emmanuel e il suo elaborato *“Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXIème siècle, Droit social”* del 2002.

Ray è stato infatti il primo a descrivere e parlare del diritto alla disconnessione, condannando l'uso eccessivo della tecnologia e delle relative pretese da parte di datori sulla continua reperibilità del lavoratore. L'autore ha analizzato a fondo l'aspetto negativo di questa modalità di lavoro di cui fino a poco fa si son visti meramente gli aspetti positivi.

Egli preferisce un ritorno al passato, in cui i confini tra datore e lavoratore erano decisamente più netti, in cui l'attività si concludeva nel momento in cui veniva

---

<sup>12</sup> <https://www.orizzontescuola.it/contratto-scuola-introduce-diritto-alla-disconnessione-fasce-protette-lutilizzo-strumenti-tecnologici-insegnanti-non-piu-reperibili-h24/>

lasciato il proprio ufficio (azione pressoché impossibile oggi a causa di smartphone e tecnologie similari).

Si evidenzia che alcune note aziende francesi non hanno aspettato un riconoscimento legislativo ufficiale per esercitare il proprio diritto alla disconnessione e tra queste si citano: Apec, La Poste, Axa France, Orange, Michelin.

Tra di esse è importante citare il contratto Syntec del 2014 nel quale il datore ha dovuto siglare e sottostare ad accordi per garantire l'obbligo di disconnessione degli strumenti ai lavoratori, oltre ai riposi giornalieri e settimanali.

Importante passo indietro è da fare in merito ad un accordo siglato nel 2013, relativo alla conciliazione di vita personale e professionale dei lavoratori, ossia l'Accord national interprofessionnel.

Tramite questo accordo son stati istituiti i famosi tempi di disconnessione (già pattuiti in accordi da alcune aziende come quelle sopracitate) tenendo sempre a mente le condizioni economiche e aziendali delle varie imprese del territorio francese.

Un anno dopo della Syntec, ossia nel 2015, l'azienda Orange, rappresentata dal proprio responsabile delle risorse umane, Bruno Mettling, continua questa "campagna" tramite un rapporto intitolato "*Transformation numérique et vie au travail*".

In tale rapporto vi erano varie richieste, tra cui le modifiche al sistema giuridico, indispensabili per questa nuova modalità lavorativa se si voleva davvero interagire e connettersi con le nuove tecnologie.

La richiesta del riconoscimento di tale diritto, inoltre, non era “semplicemente” legata alla sfera psicofisica e personale del lavoratore: infatti, essendo tempo spendibile sul posto di lavoro era possibile per il datore incorrere in sanzione disciplinare o altri tipi di ripercussione.

L'anno seguente, ossia nel 2016, ci sono state varie modifiche al Code du Travail tramite l'introduzione del diritto alla disconnessione (nuovo comma 7, art. 2242-8), per mezzo della Loi Travail (loi n. 2016-1088, detta anche El-Khomri in merito al Ministro del Lavoro del tempo).

Tramite questo comma, il datore che abbia più di cinquanta dipendenti è ora obbligato per legge a prevedere il diritto alla disconnessione nel contratto collettivo aziendale, altrimenti viene sottoscritta una charte con il comitato interno dell'azienda o, in mancanza di essi, coi rappresentanti dei lavoratori.

Inoltre, sono previsti dei corsi di formazione riguardo l'uso sensato delle apparecchiature tecnologiche, ma anche corsi per i sorveglianti riguardo l'uso degli strumenti digitali per il controllo della prestazione.

Ogni anno, durante la negoziazione, vengono stipulate e stabilite le modalità relative all'uso del diritto alla disconnessione valide per i lavoratori ambo sessi, come sempre cercando di garantire i tempi di vita e riposo.

Come accennato sopra, è necessario in azienda la presenza di un comitato o in assenza di esso dei delegati, per poter così elaborare regole per l'esercizio di tale diritto; ciò avviene solo nel caso in cui non vi sia un accordo collettivo.

Nel caso di mancanza del suddetto vengono consultate le rappresentanze sindacali in azienda, oppure i rappresentanti del personale per poi elaborare successivamente un "regolamento aziendale".

Nello specifico, il Code du Travail nelle leggi 2242-8 stabilisce le linee guida del diritto di disconnessione in relazione all'uguaglianza professionale tra uomo e donna, oltre alla qualità della vita lavorativa.

Tali linee guida si rifanno ad argomenti già trattati e tematiche già affrontate nel discorso italiano, ossia che tale diritto deve essere esercitato, così come deve essere esercitato il diritto all'utilizzo degli strumenti informatici erogati dal datore con appositi dispositivi che assicurino il rispetto dei tempi di riposo e di ferie.

In riferimento al regolamento aziendale di cui si è parlato poco prima, invece, esso è indirizzato a dipendenti, quadri e dirigenti per i programmi di formazione già citati.

Essendo un regolamento oggi obbligatorio per le imprese con più di cinquanta dipendenti, è sensato consigliare la tipologia di lavoro agile alle PMI.

Tuttavia, è bene ricordare come la creazione di questa charte sia legata, poi, a un suo continuo rinnovo e aggiornamento, in conformità a quanto disposto dalla legge.



Come si evince dalle leggi e dai testi finora riportati, vi sono differenze tra il sistema legislativo francese ed italiano in tema di lavoro agile: mentre il primo prevede delle norme costituzionali riguardo la durata di prestazione e riposi, il secondo ha uno specifico articolo costituzione riguardo la durata massima lavorativa (art. 36, comma 2, Cost.).

Ad ogni modo, è tramite l'ispirazione del sistema francese che l'Italia ha approvato il disegno di legge n. 2233 con la legge n. 81/2017.

Così come nel caso francese, anche in Italia vi erano diverse migliaia di lavoratori agili prima dell'entrata in vigore della legge del 2017.

Alcune imprese si erano già mobilitate in merito, come ad esempio Intesa San Paolo (2014), Zurich (2015), Siemens (2017), Barilla (2015), ma anche in ambito universitario<sup>13</sup> (così come si è visto anche in ambito scolastico).

Sebbene la modalità di lavoro agile venga svolta, in base all'art. 18, senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, è in ogni caso necessario delineare in qualche modo tali vincoli.

Per "comodità" si ritiene che le ore in disconnessione in Italia si rifacciano all'art. 7, d.lgs. 66/2003 secondo cui le ore di riposo giornaliero previste sono undici ore consecutive.

---

<sup>13</sup> È stato stabilito al personale dell'Università dell'Insubria il divieto di rispondere ad *email* e telefonate dopo le 20, con la ripresa delle attività lavorative dalle 7 del giorno dopo ed evitando inoltre *weekend* e giorni festivi. Tale discorso si applica a prescindere dal lavoro agile.

In poche parole, al momento per come la tematica del lavoro agile viene sviluppata in Italia, si viene ad intuire una continua reperibilità del datore, condizionata solamente dal decreto sui riposi giornalieri riportato sopra.

Si può intuire, quindi, che senza validi accorgimenti o se non esistono precise ragioni non è conveniente richiedere tale modalità nel proprio contratto.

Tuttavia, oltre ai tempi di riposo, tramite l'art. 19 viene sancito l'obbligo di sancire le misure relative alla garanzia dei tempi di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, tutto ciò all'interno di accordo scritto tra le parti.

È importante ricordare che il lavoratore agile, sebbene a distanza, ha gli stessi diritti riguardo il trattamento retributivo e contributivo dei colleghi che non usufruiscono di tale modalità, sempre nei limiti degli orari e del lavoro effettivamente svolto.

Come già accennato, essendo il tempo di disconnessione un diritto ormai sancito per legge del lavoratore, quest'ultimo non può essere sanzionato dal datore se si rifiuta di rispondere o se riprende la sua attività lavorativa il mattino dopo.

In riferimento al diritto di disconnessione è bene citare l'accordo di Naturcoop del 2018 nel quale, oltre a essere stabiliti i tempi di riposo, viene assicurato tale diritto, ossia il diritto di non rispondere a mail e telefonate.

Tale diritto è quasi una classica prosecuzione delle varie misure preventive volte ad evitare il rischio di isolamento del lavoratore agile, ma anche di disturbi psicofisici più gravi quali burnout o stress lavoro correlato, il tutto sempre nel rispetto di eventuali accordi collettivi e/o aziendali.

In conclusione, la Francia ha spianato la strada verso un tema di fondamentale importanza in questa modalità essendo lasciata alle parti fino a poco tempo fa la libertà di creare una conciliazione tra vita privata e lavoro.

Oggi è possibile l'utilizzo di strumenti informatici senza finire nell'iperconnessione ed eventuale sfruttamento da parte del datore.

## **CAPITOLO 2 – SMART WORKING ED EMERGENZA SANITARIA**

### **2.1 L'impatto del Covid-19 nello smart working**

Lo smart working è stato, a partire dall'anno 2020, al centro dell'attenzione: da un lato, infatti, ha costituito lo strumento importante per garantire quelle forme di distanziamento sociale che sono state necessarie nelle varie fasi dell'epidemia. Dall'altro, tale modalità di lavoro è stata in grado di poter garantire la continuità del servizio al cittadino che deve essere garantito salvaguardando allo stesso tempo la salute pubblica.

La combinazione di queste due elementi ha comportato l'incentivazione dello smart working.

Invero, questa forma di organizzazione del lavoro è stata adottata in forma emergenziale e non programmata, ma è comunque stata presente fin dall'inizio nei primi provvedimenti adottati dall'Esecutivo.

A causa dell'emergenza epidemiologica, a far data dal febbraio 2020 sono stati emanati una serie di provvedimenti volti a facilitare il passaggio ad una modalità di lavoro da remoto sia nel settore privato che in quello pubblico, in modo da tutelare i lavoratori ed arginare la diffusione del virus.

Si precisa che il procedimento legislativo riguardante la fattispecie dello smart working venne avviato tempo prima l'avvento dell'emergenza sanitaria, ma è stato

proprio con quest'ultima che ha subito, in un breve lasso di tempo, una rapida evoluzione.

Di seguito verranno esaminati i provvedimenti che hanno regolato l'evoluzione della normativa riguardante lo smart working.

## **2.2 Legge n. 81 del 22 maggio del 2017**

Il legislatore, con la Legge n.81/2017<sup>14</sup>, *“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”*, ha disciplinato il lavoro agile sia per il settore pubblico che privato.

All'art.18 della Legge n.81/2017 lo stesso viene definito come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o 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.”*

---

<sup>14</sup> Legge n. 81/2017, 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.

Viene anche precisato come il fine sia quello di *“incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

Il legislatore con la normativa in oggetto ha inteso tutelare entrambe le parti nel rapporto di lavoro con un accordo scritto che disciplina le modalità, l’orario massimo giornaliero e settimanale, garantendo un alto livello di flessibilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### **2.3 Decreto-legge 23 febbraio 2020<sup>15</sup> n.6 e D.P.C.M. 25 febbraio 2020<sup>16</sup>**

Il D.L. 6/2020 contenente le *“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza sanitaria epidemiologica da COVID-19”* prevede all’art.1 la *“sospensione delle attività lavorative per le imprese, ad esclusione di quelle che [...] possono essere svolte in modalità domiciliare ovvero in modalità a distanza”*, all’art.3 ha disposto che *“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n.81, è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell’ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*.

---

<sup>15</sup> DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2020, n. 6 Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

<sup>16</sup> DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 febbraio 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'art. 3 del DPCM 23 febbraio 2020 provvede a dare immediata attuazione alla deroga relativa al lavoro agile, stabilendo che il lavoro agile è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito delle aree considerate a rischio nel rispetto dei principi dettati dalla legge che lo regola, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, ferma restando la comunicazione obbligatoria, che va resa in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Quanto stabilito dal decreto-legge e dal D.P.C.M. ha rappresentato l'unica modalità veloce per evitare che certe attività si fermassero, giustificando così la deroga all'accordo individuale

In seguito, con il D.P.C.M. 25 febbraio 2020, si è introdotto il lavoro agile come modalità *“applicabile in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*.

Il nuovo decreto del presidente del Consiglio dei ministri chiarisce e supera le precedenti disposizioni riguardo l'applicazione del lavoro agile semplificato. Appurato che lo smart working semplificato può essere applicato in tutte le Regioni

a rischio (Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Friuli, Piemonte, Liguria) senza accordo individuale. Scompare però la menzione all'applicazione "automatica": la decisione spetta al datore di lavoro.

#### **2.4. Decreto-Legge 2 marzo 2020<sup>17</sup> n.9**

Nel decreto recante le “*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*” si definiscono una serie di disposizioni volte a contrastare la diffusione del virus e a contenere gli effetti negativi in ambito socioeconomico. In particolare, a livello di PA, lo smart working non è più in regime sperimentale, ma è un regime normale.

Con il DPCM del 1° marzo era stato previsto che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 potesse essere applicata, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, e, nel dettaglio:

- per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, ossia per la durata di 6 mesi
- dai datori di lavoro (imprese e professionisti)
- a ogni rapporto di lavoro subordinato
- sull'intero territorio nazionale.

---

<sup>17</sup> DECRETO-LEGGE 2 marzo 2020, n. 9 Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.



Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Tale disciplina sostituiva le disposizioni di cui ai DPCM 23 febbraio 2020 e 25 febbraio 2020, che hanno cessato di avere efficacia dal 2 marzo.

Alla luce di quanto illustrato, dal 2 marzo 2020 e per la durata di 6 mesi i datori di lavoro potevano attivare sull'intero territorio nazionale lo smart working anche in assenza degli accordi individuali assolvendo, in via telematica, agli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza.

Pertanto, con la procedura semplificata, imprese e professionisti potevano disporre lo svolgimento del lavoro agile anche senza sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente.

Restava fermo per datore di lavoro e lavoratore l'obbligo di rispettare la disciplina dello smart working di cui alla legge 81/2017 con riguardo per esempio all'orario di lavoro, all'esercizio del potere organizzativo e di controllo del datore di lavoro, al diritto alla disconnessione, ecc. per le quali, anche in assenza di accordo scritto, è consigliabile una apposita comunicazione al lavoratore.

## **2.5 Direttiva n.1 del 2020 – Emergenza<sup>18</sup> Epidemiologica COVID-19**

Con la Direttiva n.1/2020 recante le prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020, si invitano le PA delle aree non ancora coinvolte dall'epidemia a fare ricorso il più possibile al lavoro agile e flessibile, limitando gli incontri e incentivando le riunioni e i convegni in modalità telematica.

La direttiva 1/2020 al paragrafo 3 non fa altro che invitare le amministrazioni pubbliche a *“potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di lavoro”*.

## **2.6 Circolare n.1 del 2020<sup>19</sup>**

La Circolare n.1 del 2020 ha come oggetto le *“misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”* e chiarisce quali

---

<sup>18</sup> DIRETTIVA N. 2/2020

Oggetto: indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>19</sup> CIRCOLARE N 1 /2020

Oggetto: Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

strumenti le pubbliche amministrazioni possono usufruire per garantire modalità di lavoro a distanza.

Si invitano i dipendenti a ricorrere, per lo svolgimento della prestazione lavorativa, a dispositivi propri a causa dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica dell'amministrazione.

La circolare, tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, rileva l'importanza:

- del ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro;
- dell'utilizzo di soluzioni “*cloud*” per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;
- del ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e *call conference*);
- del ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione

della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;

- dell'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione delle misure in argomento, anche avvalendosi della collaborazione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e degli Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) secondo le rispettive competenze.

In particolare, le amministrazioni curano e implementano il sistema di monitoraggio per una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti.

## **2.7 Direttiva n. 2 del 12 marzo 2020<sup>20</sup>**

La Direttiva n. 2/2020 contenente le indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche

---

<sup>20</sup> DIRETTIVA N. 2/2020 Oggetto: indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1658, sostituisce la precedente (n.1/2020) e incoraggia il ricorso allo smart working in modo da rendere tale modalità come ordinaria per le PA e quindi non più come sperimentale.

Dopo l'emanazione della direttiva 1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "*prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*", il quadro normativo, in ragione della persistenza della situazione di emergenza sanitaria, ha visto l'adozione del DPCM 9 marzo 2020 con cui, tra l'altro, è disposta l'estensione all'intero territorio nazionale delle misure di cui all'articolo 1 del DPCM 8 marzo 2020, nonché del DPCM 11 marzo 2020.

Considerate le evidenti ricadute, dirette e indirette, della normativa sopravvenuta sulle attività delle pubbliche amministrazioni, si è ritenuto necessario procedere all'emanazione di una nuova direttiva in tema di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 per fornire nuovi indirizzi operativi alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di garantire uniformità e coerenza di comportamenti del datore di lavoro per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le predette amministrazioni, nell'ambito delle proprie competenze, assicurano l'applicazione delle misure oggetto della direttiva alle società a controllo pubblico e agli enti vigilati.

La direttiva non riguardava i servizi per le emergenze ed i servizi pubblici essenziali coinvolti nella gestione dell'emergenza epidemiologica in atto.

Le misure adottate per l'intero territorio nazionale sono, fra l'altro, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento; tuttavia non pregiudicano lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte degli uffici pubblici.

Le amministrazioni, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, svolgono le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e le attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali) sia all'utenza esterna.

Le amministrazioni, considerato che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio, assicurando prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento.

Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Le amministrazioni limitano gli spostamenti del personale con incarichi *ad interim* o a scavalco relativi ad uffici collocati in sedi territoriali differenti, individuando un'unica sede per lo svolgimento delle attività di competenza del medesimo personale.

### **Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**

In considerazione delle misure in materia di lavoro agile previste dai provvedimenti adottati in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, le pubbliche amministrazioni, anche al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, nell'esercizio dei poteri datoriali assicurano il *ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera e) del DPCM 8 marzo 2020.

Come ricordato nella circolare n.1 del 2020, infatti, l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La previsione non prevede una soglia massima per il ricorso alle predette modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui l'attuale situazione emergenziale è tale da giustificare il ricorso come strumento ordinario.

In tal senso si ricorda altresì che, per effetto delle modifiche apportate al richiamato articolo 14 della legge n. 124 del 2015 dal recente decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime.



Sulla base di quanto evidenziato, a fronte della situazione emergenziale, è necessario un ripensamento da parte delle pubbliche amministrazioni in merito alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo prioritario di includere anche attività originariamente escluse.

Relativamente alle attività individuate, le amministrazioni prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, fermo restando quanto rappresentato nel precedente paragrafo in merito al personale con qualifica dirigenziale.

Sul punto, come già chiarito nella citata circolare n. 1 del 2020, si ricorda la possibilità di ricorrere alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.

## **2.8 Decreto-Legge “Cura Italia” 17 marzo 2020 n.18<sup>21</sup>**

Si rafforzano le misure volte al potenziamento del servizio sanitario nazionale e al sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese che si sono trovate in difficoltà durante l'emergenza. Viene prolungato l'incentivo a ricorrere allo smart working e quest'ultimo viene considerato come modalità ordinaria di lavoro nelle pubbliche amministrazioni per limitare i contatti interpersonali negli uffici. Per i lavoratori dipendenti disabili o per i lavoratori che presentano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, viene prolungato il diritto a ricorrere a prestazioni di lavoro da remoto (art.39). In particolare, all'articolo 39 del già citato decreto-legge, troviamo il primo riferimento allo Smart Working. Viene stabilito che fino al 30 aprile 2020, “i lavoratori dipendenti disabili [...] o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità [...] hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile [...] a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”.

Naturalmente, così come stabilisce la legge numero 81 del 2017 sullo Smart Working, ai lavoratori “del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile”.

---

<sup>21</sup> Il "Decreto Cura Italia" (DL n. 18/2020), convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, recante “Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, nell'art. 68 ha disposto le prime importanti novità in materia di riscossione.

Il decreto-legge sottolinea che *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato *“le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*.

Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio. In questo caso *“il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l’amministrazione non corrisponde l’indennità sostitutiva di mensa, ove prevista”*.

Si introducono, infine, nuove misure per la funzionalità delle Forze di Polizia e altri corpi (art.74) e per lo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del lavoro agile (art.75). (Stentella M., 2020).

## **2.9 Decreto Rilancio del 19 maggio 2020<sup>22</sup>**

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, meglio noto come “Decreto Rilancio”, introduce all’art. 90 un’apposita disposizione volta a disciplinare le modalità di accesso allo “smart working”, inserendo nell’ordinamento un’importante ed incisiva a deroga

---

<sup>22</sup> DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

temporanea alla disciplina prima delineata, tale da rendere l'accesso al lavoro agile più snello e immediato l'accesso, nonché più fruibile, tanto per il datore di lavoro quanto per il lavoratore.

Ed invero, al comma 1 dell'art. 90, il Legislatore ha inteso riconoscere al lavoratore dipendente un vero e proprio diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi scritti individuali.

Tale diritto sorge in capo al lavoratore al contemporaneo verificarsi delle seguenti condizioni:

- il lavoratore deve essere un genitore;
- il lavoratore deve svolgere le proprie mansioni all'interno del settore privato;
- il lavoratore deve avere a carico almeno un figlio minore di anni 14;
- il lavoratore non deve avere all'interno del proprio nucleo familiare un altro genitore "beneficiario degli strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o un genitore non lavoratore;
- la modalità di lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Dunque, al verificarsi congiunto di tutte le condizioni sopra elencate, il lavoratore può legittimamente pretendere dal datore di lavoro che lo svolgimento della propria mansione avvenga tramite le modalità del lavoro agile, anche se, l'ultima delle condizioni su citate, rappresenta per il datore di lavoro certo una piccola "via di fuga" per sottrarsi alla richiesta del lavoratore.

Il comma 1 dell'art. 90 Decreto Rilancio, prevede poi che sul datore di lavoro, qualora decidesse di voler ricorrere al lavoro agile, gravino i medesimi obblighi informativi che già gli competono ex artt. 18-23 D.L. 22 maggio 2017, n. 81 in un contesto di "smart working" non emergenziale come quello attuale.

Infine, l'art. 90 Decreto Rilancio dispone per il diritto all'accesso al lavoro agile un'efficacia limitata nel tempo: infatti il lavoratore dipendente del settore privato potrà legittimamente richiedere l'accesso alla modalità di lavoro agile fino a quando non sarà cessato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19.

Disposizione analoga a quella appena descritta è, poi, quella redatta al successivo comma 4, sempre contenuto nell'art. 90 Decreto Rilancio.

In esso, viene prevista la possibilità per tutti i datori di lavoro privati (quindi non rientra il settore pubblico, disciplinato dall'art. 87 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020 n. 27), fuori dal quadro delineato al precedente comma 1, di poter applicare ad ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile, così come disciplinata dagli artt. 18 – 23 L. 22 maggio 2017 n. 81.

Oltre a ciò, il comma 4 prevede inoltre che l'informativa ex art. 22 L. 81/2017 possa essere quella già presente sul sito INAIL e che possa essere trasmessa anche in via telematica.

Ma la portata più innovativa, tanto del comma 1 quanto del comma 4 dell'art. 90 Decreto Rilancio, riguarda le modalità con cui viene concordato tra datore di lavoro

e lavoratore dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di “smart working”: infatti, in deroga a quanto previsto dall’art. 19 della L. 81/2017 che prevede necessariamente la forma scritta dell’accordo stipulato per lo svolgimento dell’attività in modalità di lavoro agile, l’art. 90 prevede espressamente che datore di lavoro e lavoratore dipendente possano prescindere da tale formalità.

Si tratta di una deroga dalla portata sorprendente, perché consente, in un periodo particolare come quello che stiamo vivendo, al datore di lavoro e al lavoratore subordinato di poter continuare immediatamente il rapporto di lavoro, anche senza una formalità che richiede il suo tempo e i suoi necessari adempimenti.

Viene infine prorogato lo smart working fino al 31 dicembre 2020 per almeno il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con attività compatibili con il lavoro da casa e dato come da Direttiva n. 2/2020, recante Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19.

## **2.10 POLA<sup>23</sup>**

una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l’introduzione del “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA).

---

<sup>23</sup> Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l’introduzione del “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA).

Attualmente, infatti, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Questo piano è stato definito dal Decreto Rilancio e stabilisce con quali modalità si può attuare il lavoro agile, prevedendo che almeno il 60% dei dipendenti possa ricorrere a questa modalità, senza subire penalizzazioni in ambito lavorativo a livello di professionalità e di possibilità di carriera. Qualora il POLA non venisse adottato, il lavoro agile viene applicato ad almeno il 30% del personale.

Sono fornite delle linee guida alle amministrazioni per elaborare questo piano di organizzazione del lavoro agile e dei possibili indicatori al fine di tenere sotto controllo la sua performance. Il POLA dovrà definire quali attività sono adatte ad essere svolte in smart working e quali sono i necessari cambiamenti a livello di organizzazione, di tecnologia, di competenze richieste e di misurazione dei risultati a seguito del passaggio a questa nuova modalità. Si definisce come e in quanto tempo si può attuare il passaggio al lavoro agile

### **La situazione attuale**

Ad oggi è stata nuovamente disposta una ulteriore proroga per il ricorso allo smart working in forma semplificata, fino al 31 agosto 2022<sup>24</sup>, e quindi si rimanda a settembre la (necessità della) stipula di un accordo individuale tra datore di lavoro

---

<sup>24</sup> legge di conversione nel decreto-legge DL 24 2022, pubblicata 23 maggio 2022 in Gazzetta ufficiale.



e lavoratore. A stabilirlo è dettati da una modifica recentemente introdotta al ddl di conversione del famoso dl Riaperture.

Bisognerà quindi ancora attendere per il ritorno del lavoro agile/smart working alla forma “consensuale”, ovvero basato su un accordo condiviso, in maniera spontanea, tra azienda e lavoratore/dipendente.

Le regole speciali previste per la pandemia sono state prorogate infatti fino al 30 giugno dal decreto Covid-19 di marzo; che non proroga però il diritto ai lavoratori fragili a fare lo smart working.

Fermo restando che non ci sarà più la possibilità da parte del (solo) datore di lavoro o chi per esso, di decidere coloro che sono adibiti in smart working e per quanto tempo, dopo giugno quindi tornerà in vigore invece l'accordo individuale tra le parti.

La conclusione dello stato di emergenza non modificherà le attuali regole sullo smart working.

L'art. 10 del decreto-legge prorogava «...*i termini correlati con la stato di emergenza da Covid-19*» al 30 giugno 2022. Termine tuttavia prorogato al 31 agosto. Tra questi ci sarebbe dunque la possibilità di ricorrere al lavoro agile senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore, e quindi beneficiando ancora di un regime semplificato a 360°.

Il provvedimento, in pratica, estende di tre mesi (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020), il regime semplificato e protrae, al 30 giugno, i termini di svolgimento del lavoro agile.

Si auspicava una semplificazione relativa alla sola mancanza di invio degli accordi individuali, pur dovendoli aver siglati internamente, invece nel decreto di fine covid, il Governo ha prorogato, come ut supra scritto, la possibilità di adottare le modalità di smart working fino al 30 giugno, per ogni settore del privato, mentre come noto il pubblico ha già perso lo smart working come modalità standard.

Tuttavia, permane che:

- i datori di lavoro potranno disporre unilateralmente lo svolgimento del lavoro agile, senza l'esigenza di firmare accordi scritti con ciascun lavoratore, ma con la semplice comunicazione;
- le modalità semplificate di comunicazione al Ministero del lavoro, rimangono quindi vigenti anche oltre il 30 giugno;
- gli accordi con i sindacati continueranno a non essere obbligatori, ma opzionali e dovranno essere rispettati dalle aziende che applicano un CCNL o un accordo di secondo livello che disciplina il lavoro agile.

Qualora le aziende avessero, frattanto, già sottoscritto le intese con i singoli dipendenti le stesse resteranno comunque valide.

In ogni caso un elemento rimane costante: l'auspicabilità, per un'organizzazione più efficace ed efficiente, comunque di accordi/intese individuali, specie per quelle realtà che hanno adottato in modo strutturato lo smart working.

Quanto sopra significherebbe, in caso di realizzazione, ordine, chiarezza, definizione di parametri lavorativi ben precisi, regole chiare, valori e linee guida aziendali tanto preziose quanto funzionali per ciascuna azienda che ne trarrebbe giovamento dal punto di vista ora gestionale ora di “cultura” aziendale.

## **CAPITOLO 3 – LE TUTELE DEL LAVORATORE IN SMART WORKING**

### **3.1 Smart working: tutele economiche, normative e previdenziali**

Tra gli elementi essenziali dell'accordo scritto di *Smart Working* concordato tra datore di lavoro e lavoratore vanno annoverate le tutele previste da questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, nello specifico:

- La parità di trattamento economico e normativo;
- Il diritto all'apprendimento permanente del lavoratore;
- Gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza del prestatore nei luoghi di lavoro.

I lavoratori che decidono di aderire ad un accordo di *Smart Working* sono tutelati sia in caso di infortuni e malattie professionali per le prestazioni che decidono di effettuare all'esterno dei locali aziendali sia per gli infortuni che dovessero verificarsi “*in itinere*”.

Fermo quanto detto, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non può, in nessun caso, comportare trattamenti che penalizzino il dipendente sul piano normativo e su quello economico.

Sul punto si ricorda infatti l'articolo 21<sup>25</sup> della Legge n. 81/2017 il quale disciplina l'individuazione di determinati comportamenti e condotte che, se violati dai lavoratori, comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari. Ciò può essere efficace individuando nell'accordo individuale alle condotte nelle quali i lavoratori devono uniformarsi, quali:

- la scelta del luogo da cui rendere la prestazione;
- l'uso di pc e altri strumenti;
- l'orario e le fasce di reperibilità;
- il diritto alla disconnessione;
- la cooperazione al rispetto delle misure di sicurezza;
- le misure di protezione e riservatezza dei dati aziendali.

Inoltre, l'accordo di *Smart Working* disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal dipendente all'esterno dei locali aziendali

---

<sup>25</sup> Art. 21, Legge n. 81/2017, rubricato "Potere di controllo e disciplinare": "*L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*".

nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4<sup>26</sup> della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni. L'accordo individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione di lavoro all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Con lo Smart Working il dipendente, nonostante non lavori fisicamente in azienda, deve portare a termine gli obiettivi prefissati con il proprio datore di lavoro e qualora le parti avessero concordato la reperibilità in determinate ore della giornata lavorativa, il lavoratore agile dovrà conseguentemente risultare attivo e reperibile per qualsiasi necessità del proprio datore di lavoro<sup>27</sup>.

Il lavoratore deve inoltre custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è altresì responsabile della riservatezza dei dati cui lo stesso può accedere tramite tali strumenti; inoltre, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per

---

<sup>26</sup> Art. 4, Legge n. 300/1970, rubricato "Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo": *"Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispektorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi"*.

<sup>27</sup> C. PELLECCIA, *Lo Smart Working: normativa, diritti e doveri*, 2020, in <https://www.dirittoconsenso.it/2020/03/20/lo-smart-working/>.

fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali.

Sul piano amministrativo, la stipulazione di un accordo in modalità Smart Working e le successive modifiche dello stesso devono essere notificate agli enti, attraverso le comunicazioni obbligatorie imposte dal d.l. n. 510/1996<sup>28</sup>.

Per quanto invece riguarda le tutele assicurative, il lavoratore in modalità Smart Working ha diritto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, che viene estesa altresì agli eventi che si verificano durante il tragitto di andata e ritorno dall'abitazione all'eventuale diverso luogo in cui viene svolta la prestazione di lavoro.

L'art. 23 della Legge n. 81/2017 precisa che la scelta del luogo della prestazione debba essere dettata da esigenze connesse alla prestazione in modalità di conciliazione tra vita e lavoro e debba quindi rispondere a criteri di ragionevolezza. Tale norma mira a prevenire i possibili abusi circoscrivendo la tutela assicurativa agli infortuni sul lavoro strettamente connessi all'esecuzione della prestazione soprattutto se si considera che la dissociazione tra luogo di esecuzione e risultato della prestazione lavorativa sarà sempre maggiore.

---

<sup>28</sup> D.l. n. 510/1996: "Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale".

Con l'emergenza da Covid-19, il Legislatore ha ritenuto opportuno concedere ai prestatori di lavoro la facoltà di richiedere di essere collocati in Smart Working nel caso in cui fossero rientrati in una o più delle seguenti condizioni<sup>29</sup>:

- in presenza di patologie gravi o complesse, quali a titolo esemplificativo quelle asmatiche e cardiovascolari, immunodepressione e in terapia oncologica ed essere muniti di adeguata certificazione medica attestante la patologia;
- in caso di gravidanza certificata;
- nel caso in cui sia presente un riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità ai sensi della legge 104/92, art. 3 commi 2 e 3;
- nel caso in cui si presenti l'esigenza di accudire i figli minori di 14 anni residenti nei comuni con ordinanze che prevedono la chiusura delle scuole in ogni ordine e grado, a condizione che l'altro genitore non usufruisca già di Smart Working o telelavoro;
- nel caso in cui si presenti l'esigenza di assistere familiari in situazioni di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3 commi 2 e 3;
- in caso di invalidità almeno al 51% (stato certificato da struttura pubblica competente);
- in caso di età anagrafica uguale o maggiore a 63 anni.

---

<sup>29</sup> BAGNATO M. E., *Coronavirus e smart working: cosa si può fare e cosa non si può fare?*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/news/2020/03/24/coronavirus-smart-working- cosa-si-puo-fare-e-cosa-non-si-puo-fare>.



Inoltre, potranno essere svolte in Smart Working le attività lavorative che non richiedano una costante presenza presso la sede fisica e non comportino disagi nell'ordinario svolgimento del lavoro e alla funzionalità della struttura di appartenenza, secondo quanto concordato con il datore di lavoro sul piano individuale di Smart Working.

Viste tali premesse si può dedurre e affermare che potranno essere svolte in Smart Working tutte quelle attività che prevedono la gestione autonoma di dati, e documenti informatici e quelle attività per le quali sia possibile verificare il raggiungimento dell'obiettivo concordato. Peraltro, è richiesto il possesso di idonea attrezzatura hardware e software necessaria per svolgere la propria attività lavorativa in modalità *Smart*.

Nel caso in cui, nella medesima struttura ci siano richieste superiori al 30% del numero dei dipendenti totali, il datore di lavoro (il quale ha il compito di verificare il superamento di tale percentuale) potrà valutare l'ipotesi di fare una turnazione, a settimane alterne o a numero di giornate, dando però comunque priorità al personale in stato di gravidanza o con gravi patologie certificate.

### **3.2 Il trattamento economico e normativo del lavoratore in smart working**

L'articolo 20 della Legge n. 81/2017 disciplina il trattamento economico e normativo del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.

Invero, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (così appunto ai sensi dell'art. 20, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Al fine di evitare che il ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa penalizzare i lavoratori interessati la legge vieta ogni tipo di disparità di trattamento tra coloro che svolgono la medesima prestazione nella modalità ordinaria e coloro che la svolgono in modalità smart working.

L'art. 20 sopra citato introduce una sorta di “divieto di discriminazione” prevedendo che il lavoratore in regime smart working sia essenzialmente equiparato al lavoratore che svolge le medesime prestazioni all'interno dell'azienda, avendo diritto a un trattamento normativo ed economico equiparato a quello di coloro che svolgono la loro prestazione all'interno dell'azienda, secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Tanto osservato nulla osta alle parti di introdurre, in sede di accordo individuale, elementi aggiuntivi e condizioni di migliorative del trattamento economico e normativo del lavoratore dipendente.

Al contempo, la disposizione normativa è formulata in maniera tale da rendere complesso il confronto poiché non si può essere certi che all'interno di una stessa azienda ci sia un lavoratore che svolge le identiche mansioni del lavoratore agile,

per cui sarebbe più appropriato definire questo tipo di comparazione in base a mansioni di pari livello e non a parità di mansioni come risulta dalle normative sul principio di non discriminazione nel rapporto di lavoro temporaneo o flessibile.

Per quanto concerne invece gli istituti retributivi, è necessario far presente che vanno riconosciuti anch'essi in base al principio di parità di trattamento che viene complessivamente applicato ai sensi della contrattazione collettiva.

Inoltre, al fine di incentivare la diffusione dello smart working, è stato previsto che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo sono applicabili anche quando l'attività di lavoro sia svolta in modalità Smart (come, ad esempio, la detassazione per i premi di produzione).

Si può, quindi, affermare che il lavoratore che presta la sua attività in modalità smart working, dal punto di vista economico, è equiparato al lavoratore "tradizionale", avendo diritto agli stessi incentivi fiscali e contributivi riconosciuti per incrementi di produttività e di efficienza lavorativa.

A tal proposito, i risparmi di spesa garantiti dagli incentivi fiscali e contributivi (che non vanno considerati come agevolazioni stabili ma come misure che vengono riproposte anno per anno dalle varie leggi finanziarie) potrebbero contribuire a orientare la scelta verso un lavoratore agile piuttosto che verso un collaboratore autonomo, visto che attualmente il vantaggio contributivo di una collaborazione coordinata e continuativa rispetto al rapporto di lavoro subordinato è, in linea generale, ridotto a pochi punti percentuali.

### **3.3 Il diritto alla formazione del lavoratore in smart working**

Nell'ambito dell'accordo in smart working, può essere riconosciuto, al lavoratore, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formale, non formale e in modalità informale e il diritto alla periodica certificazione delle relative competenze.

Per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dal lavoratore che implica una fase d'istruzione e formazione e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o qualsiasi scelta fatta intenzionalmente dal prestatore di lavoro che gli consenta di migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze, dal punto di vista personale, civico, sociale e occupazionale<sup>184</sup>.

Oltre al diritto alla formazione, al lavoratore potrà essere riconosciuto, anche, il diritto alla periodica certificazione delle competenze acquisite.

All'articolo 4<sup>30</sup>, della Legge n. 92/2012 è infatti stata prevista una delega al Governo per la costituzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

In attuazione della suddetta delega il Decreto Legislativo n. 13/2013 all'articolo 1 dichiara che la Repubblica promuove l'apprendimento permanente quale diritto

---

<sup>30</sup> Art. 4 Legge n. 92/2012 rubricato "Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro": "*Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento*".

della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale.

Al contempo, sono stati definiti gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze con dei riferimenti che conducono alla certificazione finale.

A disciplinare le modalità di erogazione della formazione, i sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione e le scadenze con cui le certificazioni verranno effettuate è proprio l'accordo individuale.

Il diritto all'apprendimento acquisisce particolare risalto nell'ambito dello smart working poiché è conforme al principio di parità di trattamento normativo; lo scopo è quello di non ostacolare il lavoratore che opera da remoto per opportunità formative anche in prospettiva di successive transizioni occupazionali e anche perché, data la particolare natura della prestazione di lavoro, si viene a presentare la necessità di costanti perfezionamenti e aggiornamenti delle conoscenze informatiche.

La sperimentazione dello smart working è quindi anche una buona prassi, un'azione migliorativa per intervenire e ridurre il rischio di stress lavoro-correlato e di conseguenza migliorare l'organizzazione aziendale, ottenere un maggior coinvolgimento del personale ed un rendimento maggiore. Perché l'introduzione

dello smart working ottenga questi risultati, occorre che sia preceduto da buona comunicazione e, appunto, da attività formative, propedeutiche agli accordi sindacali che garantiranno una regolazione delle attività di smart working.

Il lavoratore, attraverso la formazione, deve essere accompagnato in questo percorso che gli richiederà di utilizzare tecnologie e modalità organizzative con le quali potrebbe non avere dimestichezza, evitando improvvisazione e fraintendimenti.

Sul punto si riportano le ultime normative in materia concernenti anche l'aspetto della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore in modalità smart.

In particolare, tra gli interventi previsti nella legge n. 52 del 19 maggio 2022<sup>31</sup> c'è spazio anche per la disposizione relativa alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Questa può essere erogata sia in presenza sia a distanza, almeno fino all'adozione dell'accordo della conferenza Stato-Regioni previsto entro il 30 giugno 2022.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili, la legge proroga al 30 giugno 2022 la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto, ed eventualmente essere

---

<sup>31</sup> [Legge 19 maggio 2022, n. 52](#) recante la “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza*”.

adibiti a mansioni diverse. Sempre fino a questa data resta la possibilità di equiparare l'assenza a ricovero ospedaliero.

Le disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria restano in vigore fino al 31 luglio 2022, così come le misure previste per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli sotto i 14 anni, i quali possono continuare a beneficiare delle modalità agili.

Infine, il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working è prorogato al 31 agosto 2022.

La conversione in legge del Decreto Riaperture conferma la proroga delle misure di smart working adottate per fronteggiare l'emergenza da Covid-19.

La legge n. 52 del 19 maggio 2022 prevede diversi interventi sul lavoro agile e sulla formazione da remoto.

Ai sensi della legge sopra citata le attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infatti, potranno essere erogate sia in presenza sia a distanza, in attesa che venga adottato l'accordo della Conferenza Stato-Regioni previsto entro il 30 giugno 2022 (art. 37, comma 2, del Dlgs. n. 81/2008).

In particolare, l'accordo dovrà specificare:

- la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

- le modalità di verifica obbligatoria dell'apprendimento e le modalità di controllo degli effetti della formazione sullo svolgimento della prestazione lavorativa.

Sono escluse dalla possibilità di erogazione a distanza le attività formative che prevedono un addestramento, una prova pratica o devono essere svolte necessariamente in presenza.

Per quanto riguarda le misure adottate in favore dei lavoratori fragili, la legge n. 52 prevede la proroga dello smart working fino al 30 giugno 2022.

Fino a questa data, i soggetti che sono affetti dalle patologie croniche e particolarmente gravi, specificate nel decreto del Ministero della Salute, potranno continuare a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

Inoltre, sempre fino al 30 giugno 2022, i lavoratori fragili possono lavorare in smart working anche svolgendo mansioni diverse da quella originale oppure seguire specifiche attività di formazione professionale da remoto.

### **3.4 La tutela della privacy del lavoratore in smart working**

La disciplina della Privacy ha sempre assunto grande rilevanza nell'ambito della normativa dei rapporti di lavoro, specie con riferimento agli aspetti della riservatezza e del trattamento dei dati personali. In entrambi i profili appena richiamati, infatti, viene tutelata la dignità della persona, ma con riferimento ad ambiti diversi; la prima, infatti, protegge il lavoratore da intrusioni e forme di



controllo sproporzionate da parte dei datori di lavoro, mentre, la seconda salvaguarda l'indennità e i dati personali.

Nonostante ciò, entrambe riguardano la disciplina del rapporto di lavoro, la quale è stata di recente oggetto di revisione per le modifiche adottate in tema di controlli a distanza.

Con la diffusione delle innovazioni tecnologiche e informatiche che sono ormai protagoniste del mondo del lavoro si è resa necessaria una revisione continua delle cautele da adottare al fine di salvaguardare la riservatezza nell'ambito del rapporto di lavoro.

In questo contesto, è di grande importanza l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori che oltre a vietare l'utilizzo di "impianti audiovisivi", nell'originaria formulazione faceva divieto di ricorso ad "altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori".

In materia, infatti, il datore di lavoro ha obblighi e limitazioni ben precise fra i quali si annoverano:

- l'obbligo di fornire al lavoratore un'informativa dettagliata sulle modalità di utilizzo di Internet e della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati dei controlli;
- il divieto di monitoraggio sistematico delle e-mail e delle pagine web visitate, qualificabile come controllo a distanza;

- l'adozione di ogni misura che sia idonea a prevenire il rischio di utilizzo improprio delle apparecchiature;
- la predisposizione di risposte automatiche alle e-mail in caso di assenze prolungate o programmate, magari con riferimenti al collega a cui rivolgersi;

Considerando una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro come quella dello smart working, improntata all'obiettivo di poter conciliare i tempi di vita e di lavoro in modo tale da rendere il lavoratore maggiormente soddisfatto e di incrementare la produttività aziendale, il tema della *privacy* diventa più che mai essenziale non solo per la protezione del lavoratore ma anche per quella dell'impresa, la quale tende a rinunciare oltre al suo potere di controllo anche ad attacchi di soggetti terzi, per cui diviene irrinunciabile una più estesa collaborazione da parte dei dipendenti in smart working.

Il capo II della Legge n. 81/2017 tratta le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale volte a favorire la flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato in Smart Working ma non fornisce prescrizioni dettagliate in materia di *privacy*.

Invero l'unico riferimento normativo sulla *privacy* è rinvenibile nell'articolo 21 della suddetta legge, il quale prevede che l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali sia regolato dall'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile disciplina

*“nel rispetto di quanto disposto dall’articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300”<sup>32</sup>.*

A tal fine, viene dunque in rilievo il comma 3 del suddetto art. 4, che disciplina le condizioni di utilizzo dei dati raccolti dal datore di lavoro per il tramite di strumenti di controllo a distanza.

Nella regolamentazione di un rapporto in smart working si rimanda dunque alla normativa generale; il datore di lavoro rimane responsabile dell’adozione di misure volte a salvaguardare i dati utilizzati ed elaborati dai propri dipendenti, ma questi ultimi sono chiamati ad assumere un comportamento particolarmente diligente sia in tema di custodia degli strumenti tecnologici che in tema di conservazione e riservatezza dei dati.

L’esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dal luogo di lavoro comporta, nella maggioranza dei casi, la messa a disposizione da parte dell’impresa di documentazione (anche riservata) che dovrà essere resa disponibile al lavoratore, sebbene con specifici e necessari accorgimenti tecnici di sicurezza.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a fornire, nello smart working, la strumentazione necessaria per lo svolgimento dell’attività lavorativa, con tutti i limiti e gli obblighi dei controlli a distanza.

---

<sup>32</sup> Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Con il provvedimento del 22 dicembre 2016 il Garante per la Protezione dei Dati Personali è tornato sul tema dell'accesso alla posta elettronica dei dipendenti, stabilendo il divieto di controlli indiscriminati su e-mail e smartphone aziendali, mediante consistenti e prolungati controlli sull'attività dei lavoratori.

A tal riguardo, la nuova formulazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori prevede la possibilità di raccogliere le informazioni tramite gli strumenti utilizzati per svolgere la prestazione di lavoro e di poterne disporre per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché però sia stata fornita un'adeguata informazione al lavoratore sulle modalità d'uso dei dispositivi e sui possibili controlli, il tutto nel rispetto dei principi sanciti dalla normativa vigente in tema di *privacy*.

Il lavoratore dovrà inoltre essere informato delle modalità e le finalità dell'accesso e dei controlli del datore di lavoro, per le operazioni di backup, per aggiornamenti e analisi di sistema e allo stesso modo, dovranno essere precisate le modalità e la durata della conservazione dei dati raccolti così come l'utilizzabilità degli stessi a fini disciplinari.

L'ottenimento del consenso del datore di lavoro non garantisce comunque l'utilizzabilità (ad esempio a fini disciplinari) dei dati raccolti, ove ciò sia avvenuto non rispettando i criteri di necessità a proporzionalità del trattamento.

Infatti, è stato rilevato che i dipendenti difficilmente si trovano nella posizione di concedere o rifiutare liberamente il consenso al trattamento dei propri dati all'istaurazione o in costanza del rapporto di lavoro, ragion per cui le imprese

dovranno attenersi a criteri come il legittimo interesse e la proporzionalità del trattamento rispetto alle finalità perseguite, nel rispetto dei diritti e delle libertà dei lavoratori, utilizzando tecniche il meno possibile invasive.

In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di effettuare controlli mirati al fine di poter verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro.

Anche in caso di svolgimento dell'attività lavorativa in smart working l'impresa dovrà attentamente valutare l'effettiva natura dello strumento utilizzato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa di qualunque *device* in uso dal lavoratore, secondo le direttive fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e del Garante *Privacy*<sup>33</sup>.

Quindi, anche, in modalità smart working non è totalmente esclusa la necessità a dover ricorrere ad accordi con rappresentanze sindacali o ad autorizzazioni amministrative per poter procedere alle necessarie attività di monitoraggio e controllo delle prestazioni lavorative.

Anche dal lato aziendale il lavoro agile pone particolari problematiche in materia di *privacy* e riservatezza dei dati, in quanto l'azienda è chiamata a rendere accessibile al lavoratore una serie di informazioni e documenti necessari per l'esecuzione delle proprie mansioni, rimanendo allo stesso tempo onerata dalla protezione degli stessi e quindi del dovere di applicare misure idonee a prevenirne

---

<sup>33</sup> PARISE V., PETROCELLI M., *Lavoro agile, le norme da conoscere: come si attua, le tutela, diritti e doveri del lavoratore*, 2020, in <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/lavoro-agile-le-norme-da-conoscere-come-si-attua-le-tutele-diritti-e-doveri-del-lavoratore/>.

la perdita o la diffusione, nel rispetto dei principi della *privacy* nei confronti sia del lavoratore che della tutela degli interessi aziendali.

Inoltre, è necessario puntualizzare che il download o la copia di documentazione aziendale sui *devices* o la possibilità di connettersi a reti pubbliche, non protette in maniera adeguata, da parte del lavoratore agile comprometterebbe le esigenze di protezione dei dati; una delle soluzioni più utilizzate per ovviare questo problema è costituita da VPN cioè una rete privata virtuale che permette di connettersi al server aziendale, lavorare come se si fosse in sede, di eseguire l'elaborazione di file ed il salvataggio degli stessi in tempo reale direttamente sul server aziendale.

In entrambi detti casi i file sono custoditi in server protetti mediante firewall e software antivirus più sofisticati di quelli presenti sul *device* di un singolo utente.

La collaborazione dello smart worker è quindi indispensabile alla tutela del patrimonio e dei dati da salvaguardare poiché senza essa ogni accorgimento tecnico sarebbe vanificato. Infatti, la formazione dello smart worker è un elemento fondamentale per prevenire i rischi connessi alla vulnerabilità informatiche e a tutelare la *privacy* dei terzi e degli stessi lavoratori.

### **3.5 La sicurezza sul lavoro nello smart working**

L'articolo 22 della Legge n. 81/2017 definisce gli obblighi del datore di lavoro e del dipendente in tema di sicurezza sul lavoro nel caso di svolgimento della prestazione in smart working.

Al fine di garantire la salute e la sicurezza del dipendente è stabilito che è onere del datore di lavoro l'obbligo di consegnare al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)<sup>34</sup> un'informativa scritta almeno a cadenza annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito del lavoro agile si tratta di rischi *indoor* (cioè connessi allo svolgimento della prestazione in luoghi chiusi) e rischi *outdoor* (cioè quelli connessi allo svolgimento della prestazione all'aperto). Ovviamente, si tratta di una valutazione dei rischi più complessa rispetto a quella avente ad oggetto i soli locali aziendali ma non per questo il legislatore può sacrificare alcun aspetto della salute e della sicurezza, anche qualora ciò dovesse implicare maggiori oneri in capo al datore di lavoro.

Può, infatti, essere opportuno avviare un'indagine conoscitiva sul personale al fine di verificare come è stato messo in pratica da quest'ultimo lo smart working in modo tale da individuare tipologie di rischio "nuove" che potrebbero sorgere in questa modalità di lavoro.

---

<sup>34</sup> Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è eletto o designato per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza derivanti dal lavoro (art. 48 d.lgs. n. 81/2008). Egli 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 (art. 50, d.lgs. n. 81/2008).

Questa previsione presenta però delle incertezze, in quanto, la sola consegna dell'informativa può risultare insufficiente a garantire la sicurezza del lavoratore in smart working poiché quando quest'ultimo svolge la propria attività fuori dai locali aziendali per il datore diventa difficile adempire all'obbligo di garanzia.

Il D.P.C.M. 1° marzo 2020, in attuazione del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, nell'ottica di una semplificazione degli adempimenti sulla sicurezza per i datori di lavoro, ha previsto che gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della l. 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (Inail).

La dottrina ha sottolineato che appare appunto difficile per il datore di lavoro adempiere all'obbligo di garanzia prevenzionistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro con la mera consegna dell'informativa quando la prestazione lavorativa viene svolta al di fuori dai locali aziendali.

Venendo meno, infatti, per espressa previsione legislativa, i vincoli di luogo e di orario di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro non può incidere direttamente sul comportamento del lavoratore, perché non ha la supervisione diretta dell'ambiente lavorativo e del rischio legato alla prestazione lavorativa.



Stante la variabilità del luogo in cui il lavoratore agile può rendere la prestazione esterna la dottrina ritiene che il datore di lavoro non sia responsabile penalmente per la gestione dei rischi presenti in ambiente di lavoro che non è tenuto a conoscere o di cui non abbia il diretto controllo.

Gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro, pertanto, non si esauriscono con la semplice informativa aggiuntiva.

La previsione contenuta nell'art. 22, comma 1, l. n. 81/2017 va, infatti, raccordata con gli obblighi di informazione e formazione, previsti dagli artt. 36-37 del d.lgs. n. 81/2008, che riguardano tutti i lavoratori (compresi quelli a domicilio) stante la riconducibilità del lavoro agile nell'ambito del lavoro a distanza.

Gli obblighi di informazione e formazione devono essere necessariamente adattati alla specifica configurazione della prestazione lavorativa resa in modo agile e alla impossibilità per il datore di lavoro di controllare il luogo di adempimento della prestazione sottratto alla sfera della sua disponibilità.

Pertanto, all'obbligo del datore di lavoro di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'informativa scritta, deve aggiungersi l'obbligo da parte del datore di lavoro di fornire una adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale, sui rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza, sulle disposizioni aziendali in materia e sulle attività di protezione e prevenzione adottate.

Il datore di lavoro, inoltre, deve fornire i dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate al lavoratore, e nel caso in cui fornisca le attrezzature, verificare che siano conformi ai requisiti di sicurezza indicati nel titolo III del TU sulla salute e sicurezza del lavoro. Il d.lgs. n. 81/2008 prevede, inoltre, l'obbligo del datore di lavoro di impartire ai lavoratori e alle loro rappresentanze una formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infatti, il datore di lavoro deve assicurarsi che ogni dipendente riceva un'adeguata informazione sui rischi per la salute e per la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale, sulle procedure di primo soccorso, su quelle antincendio, sull'evacuazione dei luoghi di lavoro, sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e antincendio e sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Nel caso di violazione dei suddetti obblighi l'art. 55, comma 5, lett. c) del d.lgs. n. 81/2015 prevede che siano comminate delle sanzioni al datore di lavoro, commisurate al numero dei lavoratori impiegati.

Tra i rischi relativi all'attività *indoor* si annoverano: rischi connessi alla postazione dotata di videoterminale, rischi riguardanti il comportamento da tenere in caso di guasto degli strumenti di lavoro, rischi sugli aspetti relativi alla sicurezza antincendio, rischi sulle indicazioni su requisiti igienici minimi, rischi sull'integrità

e sul corretto funzionamento degli strumenti di lavoro prima e rischi riguardanti le indicazioni sull'utilizzo dei computer portatili o tablet.

Mentre alcuni rischi connessi alle attività in *outdoor* sono: rischi riguardanti le indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta al sole, rischi sugli accorgimenti da adottare qualora l'attività sia svolta in luoghi isolati o in cui sia difficile richiedere o ricevere soccorso, rischi riguardanti le indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione prolungata al caldo o al freddo intenso, rischi sui pericoli connessi alla presenza di rifiuti e sui pericoli connessi alla presenza di sostanze infiammabili.

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 disciplina la formazione dei dipendenti e delle loro rappresentanze, stabilendo che il datore di lavoro si accerti che ciascun dipendente riceva una formazione adeguata in materia di salute e di sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche.

In caso di violazione di questi obblighi l'articolo 55 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che siano applicate delle sanzioni al datore di lavoro commisurate in base al numero dei dipendenti; indubbiamente gli obblighi di informazione e formazione contenuti in questa normativa devono essere, necessariamente, riadattati tenendo conto della specificità della prestazione in modalità smart working e della impossibilità di controllare i luoghi di lavoro di svolgimento di quest'ultima.

In questo caso si potrà comunque fornire un'adeguata informazione ed eventuale formazione sui rischi legati alla prestazione di lavoro in modalità Smart Working. L'informazione e formazione utilizzata per la modalità agile potrà avere ad oggetto il corretto utilizzo delle apparecchiature, l'allestimento di un'idonea postazione lavorativa, i rischi (sia generali che specifici) e le modalità di svolgimento della prestazione del videoterminista.

Il lavoratore, a sua volta, ha l'obbligo di collaborare all'attuazione di misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per gestire i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, poiché è chiaro che solo il lavoratore può segnalare al datore di lavoro eventuali pericoli cui è esposto al fine di individuare con lo stesso le misure più idonee per gestirli. Per ottenere collaborazione da parte del lavoratore è necessario che questo sia sensibilizzato sul tema e sui pericoli cui è esposto.

Tanto osservato si ribadisce che il lavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle specifiche misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali (così all' art. 22, comma 2).

Nel secondo comma dell'art 22, si pone, dunque, l'attenzione sul coinvolgimento diretto del lavoratore, a cui viene concessa un'autonomia organizzativa nella scelta del luogo in cui svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

La dottrina ha osservato che «l'obbligo di collaborazione del lavoratore agile vada oltre l'uso corretto degli strumenti tecnologici assegnati (pc, tablet, smartphone) e si concretizzi nella scelta del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali secondo criteri di ragionevolezza».

Infatti, come previsto dall'art. 23, comma 2 della l. n. 81/2017, che delinea l'ambito di applicazione della copertura assicurativa dell'infortunio in itinere nel lavoro agile, *“la scelta del luogo della prestazione deve essere dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e deve rispondere a criteri di ragionevolezza”*.

Infatti, come osservato in dottrina, se la scelta del “luogo esterno” fosse il frutto di una estemporanea e irragionevole decisione del lavoratore, le disposizioni indicate nell'art. 22, comma 2, della L. n. 81/2017 resterebbero inattuata.

L'assenza di una postazione fissa va, pertanto, intesa come *“possibilità di svolgere la prestazione in luoghi diversi, esterni al perimetro aziendale, ma preventivamente concordati con il datore di lavoro, il quale potrebbe esercitare il potere di accesso di cui all'art. 3, comma 10, TU”*<sup>35</sup>.

Il dipendente ha, inoltre, l'obbligo di osservare le direttive aziendali (anche in relazione ai tempi di riposo e alle misure tecniche e organizzative per garantire il diritto alla disconnessione) e collaborare all'attuazione delle misure di sicurezza

---

<sup>35</sup> G. LEONE, op. cit., p. 475.

predisposte dal datore di lavoro utilizzando gli strumenti tecnologici in sua dotazione, in conformità alle policy aziendali, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. La violazione degli obblighi di collaborazione, oltre alla rilevanza disciplinare, potrebbe determinare una limitazione di responsabilità in capo al datore di lavoro.

Secondo consolidato orientamento della Giurisprudenza di legittimità in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore.

Di fatto, il dipendente ha l'obbligo di osservare, nell'esercizio della prestazione agile, le direttive aziendali utilizzando la strumentazione fornita secondo le strumentazioni ricevute e sarà tenuto a collaborare per l'attuazione delle misure di prevenzione di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'attuazione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro è quindi direttamente responsabile del buon funzionamento e della sicurezza della strumentazione tecnologica affidata al lavoratore per l'espletamento della propria prestazione in regime di lavoro agile.

L'articolo 18 della Legge 81/2017 al 2° comma prevede che il datore di lavoro sia responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Il datore di lavoro deve quindi rispettare le disposizioni normative relative alle attrezzature di lavoro (macchine, apparecchi e utensili usati durante il lavoro). Il medesimo è, altresì, tenuto a mantenere in efficienza, con regole di manutenzione, le attrezzature che abbiano i requisiti i cui al d.lgs. n. 81/2008 che siano conformi agli standard di sicurezza stabiliti per lo svolgimento del lavoro in modalità agile.

Il lavoratore agile è responsabile per l'uso improprio dei dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati e risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi.

Il lavoratore smart è dunque tenuto a custodire gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, ma è anche responsabile della riservatezza dei dati aziendali, cui può accedere mediante tali congegni.

Nella situazione emergenziale dovuta all'emergenza sanitaria del Covid-19, i dipendenti a cui è stata imposta la modalità di lavoro in smart working sono stati chiamati a tutelarsi da rischi ulteriori e diversi da quelli finora solitamente diffusi dal momento che si trovano a svolgere la prestazione lavorativa nella maggior parte dei casi in maniera improvvisata.

In primis, gli hacker stanno attualmente approfittando questo momento di crisi globale per attaccare i lavoratori che svolgono la prestazione da remoto; principali tra questi:

- APT36, un *too*<sup>36</sup> proveniente dal Pakistan per accesso amministrativo da remoto e diffuso mediante phishing attraverso documenti relativi ad avvisi sanitari; esso ha avuto come obiettivi i comparti di difesa, le ambasciate ed il governo indiano;
- Campagna di malware<sup>37</sup> lanciata da hacker nord-coreani, la quale ha utilizzato documenti inerenti alla risposta del Sud Corea all'epidemia da Covid-19 come vettore per diffondere il malware BabyShark;
- Campagna di diffusione del malware AZORult, il quale ruba informazioni dalla macchina vittima: i principali vettori di diffusione di tale malware sono i documenti Microsoft Word;
- Applicazione Android malevola, chiamata CovidLock ransomware, che chiede un riscatto in cambio della decrittazione dei dati;
- Attacchi di tipo comment-spamming, ossia diffusione mediante commenti di link apparentemente relativi ad informazioni circa il Covid-19, ma che in realtà ridottano l'utente verso siti malevoli.

---

<sup>36</sup> In informatica sta ad indicare un piccolo programma di ausilio per attività specifiche, in genere è fornito a corredo di pacchetti software.

<sup>37</sup> È un programma, documento o messaggio di posta elettronica in grado di apportare danni da un sistema informatico.



Di conseguenza, risulta fondamentale che per contrastare gli attacchi di *social engineering* a danno degli utenti le imprese adottino precauzioni e misure di sicurezza per gli accessi da remoto a tutti gli *asset* lavorativi.

I comparti di sicurezza aziendali sono quindi tenuti ad informare i colleghi a prestare massima cautela verso le campagne di *phishing* e soprattutto diffondere le misure da adottare per lavorare in piena sicurezza.

Da ultimo, risulta, fondamentale l'impiego di VPN (Virtual Private Networks) in modo tale da poter mantenere privata la connessione alla rete aziendale.

### **3.6 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali**

Il lavoratore agile ha diritto all'assicurazione obbligatoria Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali (art. 23, comma 2 legge 81 del 2017)

La norma stabilisce infatti che l'accordo in modalità smart working e le sue modificazioni rientrino tra gli atti da comunicare obbligatoriamente al centro per l'impiego territorialmente competente.

Questa disposizione richiama l'articolo *9-bis* del d.l. n. 510/1996, il quale dispone che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a dare comunicazione al Servizio territorialmente competente in caso di istaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e autonomo in forma coordinata e continuativa entro il giorno antecedente a quello di istaurazione dei relativi rapporti.

La comunicazione deve indicare:

- La data di assunzione;
- I dati anagrafici del lavoratore;
- La data di cessazione del rapporto, nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia a tempo indeterminato;
- La tipologia contrattuale;
- La qualifica professione;
- Il trattamento economico;
- Il trattamento normativo applicato.

Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali devono comunicare (al Servizio territorialmente competente) l'assunzione, la proroga e la cessazione dei rapporti temporanei sorti nel mese precedente entro il ventesimo giorno successivo alla data dell'assunzione.

Allo stesso modo, anche le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a comunicare (al Servizio territoriale competente) l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data dell'assunzione.

Si ricorda che su questo tema è intervenuto l'art *4-bis*, del Decreto Legislativo n. 181/2000, il quale ha disposto che all'atto dell'istaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, i datori di lavoro privati sono tenuti a

consegnare ai dipendenti una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Al fine di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, l'articolo 13, 4° comma del Decreto Legislativo n. 150/2015<sup>38</sup>, ha disposto che le comunicazioni previste dai richiamati articoli *9-bis* (Decreto Legge n. 510/1996) e *4-bis* (Decreto Legislativo n. 181/2000) debbano essere effettuate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza).

In buona sostanza, dunque, l'articolo 23 della Legge n. 81/2017, stabilisce che il lavoratore in modalità smart working ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Dalla lettura dell'art. 23, comma 2 della l. n. 81/2017, si evince che il legislatore ha scelto il criterio della "ragionevolezza" come parametro di valutazione della scelta del luogo di lavoro "esterno" ai locali aziendali.

---

<sup>38</sup> Art. 13, comma 4, del Decreto Legislativo n. 150/2015, rubricato "Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro": "*Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis de decreto legislativo n. 18 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza.*"

Il lavoratore, naturalmente, è coperto soltanto per il tipo di mansioni che svolge e per i rischi ad esse connesse; ciò allo scopo di fornire al lavoratore agile le stesse tutele offerte alle altre tipologie di lavoratore, escludendo però la tutela per infortuni non connessi alla specifica prestazione lavorativa ma derivati da una scelta lavorativa del prestatore.

La Legge n. 81/2017 stabilisce che il lavoratore sia assicurato in caso di infortuni e malattie professionali dipesi dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore, allo stesso tempo è assicurato se gli infortuni si sono verificati durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

L'infortunio che accade nel lasso di tempo in cui il lavoratore si reca nel luogo di lavoro prende il nome di "infortunio *in itinere*" la cui disposizione di quest'ultimo afferma che nel caso di infortunio occorso durante lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, è tutelato su l'infortunio occorso durante lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, se l'infortunio è causato da un rischio connesso con l'attività lavorativa e nel caso in cui il lavoratore abbia intrapreso quel determinato percorso per esigenze connesse con la prestazione lavorativa o a esigenze di vita privata.

Secondo pertanto la disciplina vigente, non sono indennizzabili dall'assicurazione gli infortuni derivanti da interruzioni o deviazioni del percorso del tutto

indipendenti dal lavoro o comunque non necessitate che si verificano durante il percorso casa-lavoro. Sono, invece, coperte dall'assicurazione le soste brevi che non espongono l'assicurato a un rischio diverso da quello che avrebbe dovuto affrontare se il normale percorso casa lavoro fosse stato compiuto senza soluzione di continuità.

L'utilizzo del mezzo privato è consentito solo se necessitato per assenza o insufficienza dei mezzi pubblici di trasporto e per la non percorribilità a piedi del tragitto, considerata la distanza tra l'abitazione e il luogo di lavoro

La tutela comprende anche gli infortuni avvenuti durante il percorso che collega due differenti luoghi di lavoro e nel caso in cui nel luogo di lavoro non ci sia un servizio di ristoro anche durante il percorso di andata e ritorno da luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti.

Quelle appena indicate costituiscono delle declinazioni proprie del Legislatore che possono presentare alcune criticità legate al fatto che la norma non richiede che il posto di lavoro venga, necessariamente, indicato nell'accordo, né che la prestazione venga, obbligatoriamente, svolta durante il normale orario di lavoro che si seguirebbe all'interno dell'azienda.

Diversamente, gli infortuni derivati da interruzioni o deviazioni del percorso del tutto indipendenti dal lavoro o comunque non necessarie, non sono indennizzabili dall'assicurazione.

Le soste brevi che non espongono il dipendente a un rischio diverso da quello che avrebbe dovuto affrontare se il percorso casa-lavoro fosse stato compiuto senza interruzioni sono invece coperte dall'assicurazione.

L'assicurazione opera nel caso di utilizzo del mezzo privato, purché necessario, per via dell'assenza o insufficienza di mezzi di trasporto pubblico e per la non percorribilità a piedi del tragitto.

Inoltre, restano esclusi dalla tutela assicurativa, gli infortuni causati dall'abuso di alcolici o psicofarmaci così come quelli causati da un conducente privo di patente di guida.

Nel caso di prestazione di lavoro in modalità smart working, la Legge n. 81/2017 ha previsto una ulteriore condizione affinché si possa operare la copertura assicurativa dell'infortunio in itinere e cioè esclusivamente quando il luogo sia stato scelto secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione o alla necessità del dipendente di conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita. Meno chiara però è l'applicazione in caso di prestazione di lavoro resa in Smart Working, poiché il lavoratore agile è slegato da limiti spazio-temporali e ciò porta a una difficoltà nel garantire il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. In questo caso, quindi, l'azienda deve individuare criteri e metodologie che possano assicurare all'ente assicurativo le giuste evidenze in caso di infortunio, come ad esempio: la tracciabilità della connessione del lavoratore, la comunicazione preventiva del luogo di lavoro (se questo risulta fuori dai canoni), la condivisione

preventiva del percorso (se diverso da quello standard) e la corretta attuazione della procedura di gestione dell'infortunio da parte del datore di lavoro.

In conclusione, si può affermare che durante le prestazioni di lavoro agile, i lavoratori beneficiano dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro, che copre anche i cosiddetti infortuni in itinere. Ovviamente, al fine di consentire il riscontro dell'indennizzabilità dell'evento da parte dell'istituto ai sensi della norma vigente, è opportuno che l'accordo di lavoro agile specifichi il luogo o i luoghi di possibile esecuzione della prestazione, in modo compatibile con la tutela della salute e della sicurezza del prestatore di lavoro.

Da ultimo si evidenzia che all'articolo 10, comma 2-bis, del decreto-legge Covid (decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 convertito con modificazioni dalla L. 19 maggio 2022, n. 52) il quale dispone, fino al 31 agosto 2022, ai datori di lavoro privati:

- di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, notificando telematicamente, anche in modalità massiva, al Ministero i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, secondo la documentazione (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e sull'applicativo informatico resi disponibili dallo stesso Ministero;

- di ricorrere al lavoro agile per ogni rapporto di lavoro subordinato, senza stipulare un accordo individuale, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, in particolare della legge n. 81 del 2017.

Per lo stesso periodo, inoltre, l'informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 22 della legge n. 81 del 2017) può essere assolta in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'INAIL. Con l'articolo 41-bis del Ddl di conversione del decreto Semplificazioni, diventa strutturale, secondo regole ancora da definire, la procedura di comunicazione semplificata per lo smart working, mentre torna in auge l'obbligo di stipulare l'accordo individuale con il lavoratore.

Più nel dettaglio, l'articolo 41-bis, recante norme di semplificazione degli obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, modifica l'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, prevedendo che:

- 1) dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro sia tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (comunicazione semplificata);
- 2) le modalità di tale comunicazione saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;



3) i dati sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;

4) in caso di mancata comunicazione secondo le modalità stabilite dall'emanando decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, si applichi la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

### **3.7 La circolare inali n.48 del 2 novembre 2017**

Gli infortuni e le malattie professionali hanno rappresentato nell'immediato, uno strumento d'incognita per le società che, alla luce della riforma introduttiva dello Smart Working, hanno promosso l'introduzione del lavoro agile nel contesto dell'organizzazione aziendale.

L'INAIL è intervenuto in merito a ciò tramite la circolare n. 48/2017, con cui ha fornito delle indicazioni operative sulle modalità di gestione dei rapporti di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali, in applicazione delle norme introdotte dalla Legge n. 81/2017<sup>39</sup>.

Dal momento che, lo Smart Working è considerato una modalità di svolgimento flessibile del rapporto di lavoro, l'INAIL ha precisato che l'assicurazione

---

<sup>39</sup> P. SALAZAR, *Sicurezza del lavoratore agile: tutela infortunistica e rispetto degli obblighi*, 2018, in <https://www.altalex.com/documents/biblioteca/2018/06/15/sicurezza-lavoro-agile>.

obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali si estende anche ai rapporti di lavoro agile.

Secondo la Circolare, (con riferimento agli infortuni sul lavoro) i lavoratori agili devono essere assicurati all'INAIL se sono esposti a fonti di rischio previste dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965 per lo svolgimento della propria attività lavorativa, fra le quali rientra il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (come mezzi telematici, computer o videotermini).

I lavoratori in modalità Smart Working sono tutelati non solo per i rischi strettamente connessi allo svolgimento della propria attività lavorativa ma anche alle attività strumentali e accessorie purché risultino necessarie allo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'accordo previsto dagli articoli 19 e 18 della Legge n. 81/2017 rappresenta lo strumento per individuare non solo i rischi cui è esposto il lavoratore ma anche dei parametri spazio-temporali per il perfezionamento delle prestazioni previdenziali e assicurative.

Inoltre, ove al lavoratore siano assegnate in modalità agile le medesime mansioni svolte all'interno dei locali aziendali il datore di lavoro non ha nessun obbligo di denuncia a fini assicurativi se non si verifica alcuna variazione di rischi.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia in essere un rapporto assicurativo con l'INAIL dovrà presentare una specifica denuncia per garantire l'assicurazione dei

lavoratori, compresi quelli che svolgono la prestazione lavorativa in modalità Smart Working.

### **3.8 Il recesso nel contratto di lavoro in modalità smart working**

L'articolo 19 della Legge n. 81/2017 stabilisce che l'accordo di Smart Working può essere stabilito a termine o a tempo indeterminato, così come le modalità dell'eventuale recesso unilaterale, dettagliate soprattutto dal profilo della fissazione di precise tempistiche minime per il legittimo esercizio dello stesso.

Il recesso *ex* articolo 1373, del Codice civile, viene definito come la manifestazione della volontà unilaterale di una delle parti che produce lo scioglimento totale o parziale del rapporto giuridico di origine contrattuale, in deroga al principio dell'articolo 1373 c.c. secondo il quale il contratto può essere sciolto solo per il mutuo consenso o per le altre cause ammesse dalla legge.

Non essendoci, quindi, una facoltà "ordinaria" concessa alle parti detta facoltà deve essere rinvenuta derivi nella legge o nella presenza di una clausola inserita nel contratto dalle parti.

In base a tali ultime considerazioni, la Suprema Corte ha precisato che:

- Il recesso unilaterale, lungi dal costituire una facoltà normale delle parti contraenti, presuppone a norma dell'articolo 1373 che quest'ultima norma sia specificamente attribuita per legge o per clausola contrattuale e, in quest'ultimo

caso, l'onere di provarne l'esistenza ricade sulla parte che intende farla valere in giudizio.

- La clausola, con la quale si attribuisce ad uno o a entrambi i contraenti la facoltà di recesso *ex* articolo 1373, del Codice civile, che, poiché è considerata derogativa al principio generale per il quale in contratto ha forza di legge tra le parti, deve essere sempre redatta in termini inequivoci, tali da non lasciare alcun dubbio circa la volontà dei contraenti di inserirla nel negozio da loro sottoscritto.

Nel caso dell'accordo di lavoro in modalità Smart Working è consentito alle parti di definire le modalità di esercizio del recesso dal rapporto contrattuale in essere con le predette modalità.

La Legge n. 81/2017, tuttavia, stabilisce che (in caso di accordo a tempo indeterminato) che è possibile recedere nel rispetto di un obbligo di preavviso (non inferiore a 30 giorni), tanto in capo al datore di lavoro, quanto in capo al lavoratore. Invece il preavviso non è richiesto se sussiste un giustificato motivo.

In modo analogo, è stabilito l'aumento di tale termine, in capo al datore di lavoro, ad un minimo di 90 giorni, quando l'accordo sia stabilito con lavoratori disabili (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

Si precisa che in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere<sup>40</sup>:

- nel caso di accordo a tempo indeterminato, senza il rispetto di alcun preavviso;
- nel caso di accordo a tempo determinato, prima della scadenza.

L'esercizio del recesso potrà, quindi, essere ricollegato a modificazioni delle necessità aziendali o del lavoratore rispetto al momento dell'avvio del programma di Smart Working, oppure ai risultati non positivi dello stesso per incompatibilità con l'organizzazione dell'azienda o per gli effetti negativi che potrebbe avere sulla produttività del lavoratore, sulla qualità della prestazione resa o sulle esigenze private.

Analogamente, potrà presumersi il possibile effetto dei provvedimenti disciplinari conseguenti in relazione al proseguimento della prestazione in regime di Smart Working.

Sarà, inoltre, possibile coordinare la disciplina del recesso con altri profili di gestione del personale, sempre facendo attenzione a non violare i limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi.

In conclusione, il recesso nell'accordo di lavoro agile si può avere: con un preavviso non inferiore a trenta giorni in caso di accordo a tempo determinato, senza preavviso

---

<sup>40</sup> P. IERVOLINO, *Le problematiche del recesso in Smart Working*, 2019, in <http://www.bollettinoadapt.it/le-problematiche-del-recesso-in-smart-working/>.

in caso di accordo a tempo indeterminato in presenza di giustificato motivo e in caso di accordo a tempo determinato in presenza di giustificato motivo prima della scadenza.

### **3.9 Contagio da Covid-19 considerato come infortunio sul lavoro**

Un problema che si poteva porre nel caso di lavoratore risultato affetto da Covid 19 che richiedesse la tutela Inail è se l'infezione dovesse qualificarsi come infortunio sul lavoro o malattia professionale, parzialmente diversi essendone i presupposti e le conseguenze.

La differenza tra infortunio sul lavoro e malattia professionale risiede, com'è noto, nella concentrazione e violenza del fattore causale, consistendo l'infortunio ai sensi dell'art. 2 del T.U. n. 1124 del 1965 in una «causa violenta» verificatasi in occasione di lavoro, laddove la malattia professionale dev'essere causalmente connessa all'attività lavorativa, derivando da un'azione morbigena sull'organismo protratta nel tempo (art. 3 T.U.).

Consequenziale a tale differenza è la qualificazione operata dal secondo comma dell'art. 2 del T.U. n. 1124 del 1965 come infortunio sul lavoro dell'infezione carbonchiosa, malattia infettiva acuta provocata da un batterio resistente all'azione di disinfettanti.

L'art. 42 del d.l. 17/03/2020 n. 18 qualifica espressamente come infortunio sul lavoro i casi accertati di infezione da coronavirus (SARS – CoV-2) contratta in

occasione di lavoro. Il legislatore ha così recepito la soluzione adottata dalla giurisprudenza di legittimità e dagli orientamenti assunti in sede amministrativa dall'Inail, equiparando la causa virulenta alla causa violenta, in ragione del fatto che l'aggressione del virus è idonea a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore con azione efficiente intensa e concentrata nel tempo.

La Corte di Cassazione ha infatti da tempo ammesso che costituisce «causa violenta» anche l'azione di fattori microbici o virali che, penetrando nell'organismo umano, ne determinino l'alterazione dell'equilibrio anatomico – fisiologico, pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo.

Ciò è avvenuto per lo più in relazione a fattispecie di contrazione di epatite HCV da parte di personale sanitario puntosi con strumenti infetti<sup>41</sup>.

In tal senso è stato anche l'indirizzo adottato in ambito Inail in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, quale espresso nelle linee guida e circolari succedutesi nel tempo e manifestato in sede amministrativa nella trattazione di casi di epatite, tetano, AIDS.

---

<sup>41</sup> Cass. n. 6390 del 27/06/1998, Cass. n. 7306 del 01/06/2000, Cass. n. 6899 del 08/04/2004, Cass. n. 20941 del 28/10/2004, Cass. n. 9968 del 12/05/2005. Nello stesso senso, in un caso di verruche contratte da lavoratori di salumifici, addetti alla macellazione e lavorazione di carni fresche, Cass. n. 12559 del 26/05/2006: la fattispecie esaminata è interessante perché non vi era stata penetrazione nell'organismo del virus dall'esterno, ma l'azione di alcune proteine della carne, non identificate, le quali avevano determinato la distrazione delle difese immunologiche della cute, provocando l'abbassamento della soglia di controllo dell'organismo, con conseguente esplosione della virulenza del virus, già di per sé presente allo stato latente.

In tutti i casi accertati di infezione contratta in occasione di lavoro da coloro per i quali opera la copertura assicurativa scatterà dunque la tutela apprestata dall'Inail. Spetteranno quindi le provvidenze di competenza dell'istituto per il danno alla salute ed alla capacità lavorativa dei lavoratori, nonché alle loro famiglie per la perdita del reddito nell'ipotesi del decesso.

La norma estende l'ambito della tutela, là dove dispone al comma 2 che qualora la contrazione del virus sia riconosciuta come infortunio sul lavoro, le prestazioni INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria, con la conseguente astensione dal lavoro.

Tale previsione, seppure dettata in relazione alla situazione emergenziale, in realtà ha dato seguito a un principio già affermato dalla giurisprudenza, secondo cui l'erogazione dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta di cui all'art. 68 del T.U. 30 giugno 1965 n.1124 spetta non solo nel caso della fisica impossibilità della prestazione lavorativa, ma anche in quello della sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore.

Le prestazioni Inail spettano in ragione del fatto oggettivo della contrazione del virus in ambito lavorativo, a prescindere da un'eventuale responsabilità del datore di lavoro per l'omissione nell'apprestamento delle necessarie tutele preventive. Tale responsabilità, infatti, è ancorata a diversi presupposti rispetto a quelli previsti per l'intervento protettivo dell'istituto assicuratore pubblico e, se accertata secondo le regole rigorose che le sono proprie, può dare luogo ad eventuali ulteriori



conseguenze a carico del datore di lavoro sul piano della responsabilità civile o anche penale<sup>42</sup>.

Con la circolare n. 13 del 3 aprile, l'Inail ha fornito indicazioni in merito alle tutele garantite in materia ai propri assicurati, che fa seguito all'istruzione operativa del 17 marzo 2020 avente ad oggetto la Richiesta chiarimenti malattia-infortunio da Covid-19 (nuovo coronavirus) contratta dagli operatori sanitari.

L'istituto, acquisito il parere favorevole del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha poi emanato una successiva circolare n. 22 del 20 maggio 2020 al dichiarato fine di fornire ulteriori istruzioni operative e chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio.

La qualificazione dell'infezione come infortunio sul lavoro piuttosto che come malattia professionale determina una maggiore facilità di accertamento dei presupposti d'indennizzabilità. E' noto infatti che per l'indennizzabilità dell'infortunio - oltre ovviamente alla presenza dei requisiti di assicurabilità in ragione dell'attività lavorativa svolta – è richiesta l'«occasione di lavoro», ai sensi del già richiamato primo comma dell'art. 2 del T.U. n. 1124 del 1965, mentre per il

---

<sup>42</sup> per l'approfondimento di tali profili differenziali RIVERSO, Vero e falso sulla responsabilità datoriale da Covid-19. Aspetti civili, penali e previdenziali, in *Questione giustizia* [http://www.questionegiustizia.it/articolo/vero-e-falso-sulla-responsabilita-datoriale-da-covid19-aspetti-civili-penali-e-previdenziali\\_19-05-2020.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/vero-e-falso-sulla-responsabilita-datoriale-da-covid19-aspetti-civili-penali-e-previdenziali_19-05-2020.php) . Ved. anche il comunicato Inail del 5 maggio 2020.

riconoscimento della malattia professionale è necessario che essa sia stata contratta «nell'esercizio e a causa » dell'attività lavorativa svolta, ai sensi dell'art. 3 dello stesso Testo Unico, e dunque è richiesto un legame più stretto con l'attività lavorativa costituito dalla derivazione eziologica.

Per l'individuazione della sussistenza dell'occasione di lavoro dell'infezione da Covid 19 dovranno operare i criteri tradizionalmente elaborati dagli interpreti, che riconoscono il significato estensivo dell'espressione, ritenendo che essa comprenda tutte le condizioni temporali, topografiche e ambientali in cui si svolge l'attività produttiva e nelle quali è immanente il rischio di danno per il lavoratore.

La Corte di Cassazione, in particolare, ha chiarito che affinché l'infortunio sia indennizzabile da parte dell'Inail, non è necessario che sia avvenuto nell'espletamento delle mansioni tipiche disimpegnate dal lavoratore, essendo sufficiente che lo stesso sia avvenuto per fatti attinenti alle condizioni di svolgimento della prestazione, ed anche durante lo svolgimento di attività strumentali o accessorie.

Il sinistro indennizzabile ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965, art. 2 non può quindi essere circoscritto nei limiti dell'evento di esclusiva derivazione eziologica materiale dalla lavorazione specifica espletata dall'assicurato, ma va riferito ad ogni accadimento infortunistico che sia ascrivibile in concreto all'occasione di lavoro, pur se astrattamente possibile in danno di ogni comune soggetto, in quanto configurabile anche al di fuori dell'attività lavorativa tutelata.

Resta comunque al di fuori dalla tutela assicurativa la condotta assunta per il c.d. rischio elettivo, ossia derivante da una scelta volontaria del lavoratore diretta a soddisfare esigenze meramente personali ed estranee all'attività lavorativa<sup>43</sup>.

Rischio elettivo che secondo i principi generali costituisce elemento diverso dalla condotta colposamente imprudente del danneggiato che, se può rilevare sul piano della riduzione della responsabilità civile del datore di lavoro, non esclude la copertura dell'assicurazione sociale.

Benché, come detto, si sia elaborata una nozione ampia di occasione di lavoro, l'accertamento della sua sussistenza è assai arduo nel caso di malattie a trasmissione inapparente, per la difficoltà di stabilire il momento contagante e dunque il collegamento dell'infezione con l'attività lavorativa.

Ciò è tanto più vero nel caso di infezione da Covid 19, in considerazione della diffusione del virus, dell'accertata sussistenza di portatori asintomatici o paucisintomatici e del tempo di latenza, che può arrivare - a quanto allo stato si afferma in ambito scientifico - a circa due settimane.

In via generale, l'occasione di lavoro costituisce un elemento costitutivo della domanda proposta in giudizio per ottenere le provvidenze legate all'infortunio, la cui allegazione e prova incombe quindi sul richiedente. Richiedente che dunque che

---

<sup>43</sup> Sul rischio elettivo e la differenza dalla condotta colposa del lavoratore v. Cass. n. 18786 del 05/09/2014, Cass. n. 798 del 13/01/2017, Cass. n. 7649 del 19/03/2019, in Foro it. 2019, I, 2388, con nota di FERRARI, Irrilevanza della colpa del lavoratore, salvo "rischio elettivo", nel diritto all'indennizzo dell'infortunio sul lavoro.

potrebbe egli stesso trovarsi nella difficoltà, se non nell'impossibilità, di conoscere e dunque allegare il preciso momento contagiante.

Resta ovviamente possibile fare ricorso alla prova per presunzioni, ai sensi degli artt 2727 e 2729 cod. civ., potendosi ipotizzare l'esonero dall'indicazione e dalla prova di specifici episodi contagianti qualora vi siano fatti noti dai quali desumere l'occasione di lavoro del contagio come conseguenza ragionevolmente possibile, alla stregua di canoni di probabilità, la cui sequenza e ricorrenza possano verificarsi secondo regole di esperienza.

La circolare Inail sopra richiamata n. 13 del 3 aprile configura una presunzione semplice di origine professionale per il caso di contagio contratto dagli operatori sanitari, per i quali il rischio è aggravato sino a diventare rischio specifico, attesa l'elevatissima probabilità che essi vengano a contatto con il virus.

La stessa circolare estende poi tale presunzione semplice alle altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico o con l'utenza, indicando, in via esemplificativa: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc.

Nella successiva circolare del 20 maggio 2020, l'istituto precisa tuttavia che dai riferiti assunti non può desumersi alcun automatismo ai fini dell'ammissione a tutela dei casi denunciati.

Ribadisce che occorre sempre accertare la sussistenza dei fatti noti, cioè di indizi gravi, precisi e concordanti sui quali deve fondarsi la presunzione semplice di origine professionale, ferma restando la possibilità di prova contraria a carico dell'Istituto. In altri termini, si aggiunge, la presunzione semplice presuppone comunque l'accertamento rigoroso dei fatti e delle circostanze che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro (le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, le indagini circa i tempi di comparsa delle infezioni, ecc.), restando sempre ammessa la prova contraria. Alcuni Autori hanno adottato della norma "emergenziale" un'interpretazione maggiormente favorevole agli assicurati, attribuendovi un' ampia portata di socializzazione del rischio da contagio da Covid-19 anche in considerazione del fatto che gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, e quindi non comportano maggiori oneri per le imprese.

Hanno quindi ritenuto che per gli operatori sanitari e, in genere, per coloro i quali operano a diretto e costante contatto con la fonte dell'infezione, essendo esposti al rischio biologico specifico (si pensi agli operatori delle residenze sanitarie assistenziali o delle case di cura e riposo per anziani) la "presunzione semplice di origine professionale" dovrebbe ritenersi assai prossima a produrre un'efficacia assoluta non vincibile dalla prova contraria. Si assume in altre parole che il medico,

l'infermiere, l'operatore di laboratorio o il farmacista che contraggano il virus andrebbero sempre ammessi alle prestazioni dell'INAIL come infortunati sul lavoro, senza che possa attribuirsi rilevanza a circostanze esterne all'occasione lavorativa.

Secondo gli stessi interpreti, per tutti gli altri lavoratori che hanno continuato a prestare la loro opera in praesentia (e non "virtualmente" da remoto) il fatto stesso di aver raggiunto e frequentato la sede di lavoro determinerebbe un fattore di aggravamento del rischio di contagio, sicché per essi varrebbe invece una presunzione semplice di origine professionale del contagio, che potrebbe essere superata dalla prova contraria fornita dall'Istituto, anche in base al ricorso ad elementi indiziari che conducano ad escludere l'occasione professionale.

La qualificazione normativa dell'infezione da Covid 19 come infortunio sul lavoro determina l'estensione dell'ambito della protezione all'infortunio in itinere, ovvero ai casi di contagio avvenuti nel percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro o che intercorre tra due luoghi di lavoro.

Anche gli eventi di contagio da nuovo coronavirus accaduti durante tale percorso sono dunque configurabili come infortunio, con l'applicazione della relativa disciplina e presupposti d'indennizzabilità.

Viene quindi anche in tal caso in rilievo l'art. 12 del D. Lgs. n. 38/2000 che, recependo l'elaborazione della giurisprudenza di legittimità, ha previsto che "*salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o, comunque,*

*non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti....L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato...”.*

Anche al fine di ottenere la tutela assicurativa durante il percorso casa-lavoro è comunque necessario che vi sia un nesso di occasionalità tra l’infortunio ed il lavoro e che non siano subentrati fattori idonei ad interromperlo.

In tal senso, le Sezioni Unite della Corte di cassazione hanno escluso dall’ambito di indennizzabilità una fattispecie in cui la causa violenta era consistita in un’aggressione riconducibile a pregressi rapporti personali tra il responsabile e la vittima, del tutto estranei all’attività lavorativa, in quanto, in tal caso, il collegamento tra l’evento lesivo e il normale percorso di andata e ritorno dal lavoro risultava basato su una mera coincidenza cronologica e topografica, tale da escludere l’occasione di lavoro<sup>44</sup>.

In applicazione di tale principio, un elemento di criticità nel riconoscimento dell’indennizzabilità da parte dell’Inail del contagio da Covid 19 come infortunio

---

<sup>44</sup> Sez. U, Sentenza n. 17685 del 07/09/2015

in itinere potrebbe ravvisarsi nel caso in cui il lavoratore avesse intrattenuto contatti durante il percorso per recarsi al lavoro con soggetti poi risultati portatori del virus, se voluttuari e non legati all'attività lavorativa né alle necessità del trasporto.

La copertura assicurativa dell'infortunio in itinere opera, secondo il già richiamato art. 12 del D. Lgs. n. 38/2000 nei casi di percorso a piedi o con l'utilizzo del mezzo pubblico. Opera altresì nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato purché «necessitato», situazione che secondo l'elaborazione giurisprudenziale ricorre quando non sussista altra agevole e meno rischiosa soluzione e sussistano fattori, non definibili in astratto, che condizionano l'uso del mezzo privato rispetto a quello pubblico, quali esigenze personali e familiari, o altri interessi meritevoli di tutela<sup>45</sup>. Per l'utilizzo della bicicletta ciò è già previsto dalla legge in via generale, in quanto il legislatore del 2015, nella legge n. 221 del 28 dicembre, dettata con il dichiarato intento di promuovere misure di green economy, con il comma 4 dell'art. 5 ha aggiunto un inciso all'art. 2 3° comma del T.U. n. 1124 del 1965, a mente del quale «l' uso del velocipede, come definito ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. 30 aprile 1992 n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato», con la conseguente tutelabilità dell'infortunio in itinere occorso nell'utilizzo di tale mezzo.

---

<sup>45</sup> V. tra le altre Cass. n. 16835 del 07/07/2017



Nell'attuale pandemia, il rischio di contagio è molto più elevato a bordo di mezzi pubblici affollati, tanto che si parla di introdurre incentivi statali per l'utilizzo di mezzi privati ed ecosostenibili, quali appunto la bicicletta ed anche i monopattini elettrici.

Nel caso in cui dovesse verificarsi un incidente nel percorso per recarsi al lavoro con il mezzo privato, anche l'esigenza di ridurre il contatto con potenziali fonti di contagio potrebbe quindi rilevare tra i motivi di necessità che consentono il riconoscimento dell'infortunio in itinere, pur dovendosi valutare caso per caso l'idoneità del mezzo. La circolare Inail n. 13 del 3 aprile sopra richiamata prevede in proposito che sino al termine dell'emergenza epidemiologica, l'uso del mezzo privato è considerato necessitato, con la conseguente copertura in caso di infortunio in itinere.

### **3.10 Infortunio in modalità smart working - un caso pratico**

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 riferito nei paragrafi che precedono 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 sopra esaminata circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017, la quale si ripete 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 tendono a confondersi con quelli della sfera privata.

Analizzando un caso concreto possiamo osservare l'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 cadeva all'interno della propria abitazione 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 tuttavia del ricorso della lavoratrice, assistita in ciò dai rappresentanti del suo sindacato, l'Istituto ha cambiato la decisione assunta, 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<sup>46</sup>.

Alla luce di quanto sopra esposto ciò che ha permesso di qualificare il caso in esame come “infortunio sul lavoro” è dovuto al fatto che il sinistro si è verificato mentre la lavoratrice stava effettuando una telefonata ad una collega, con un cellulare aziendale.

### **3.11 Diritti e doveri del datore di lavoro**

Come in precedenza già osservato ai sensi della Legge n. 81/2017, il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore, per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Gli incentivi fiscali e i contributi, eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza, sono applicabili anche quando l’attività lavorativa sia prestata in maniera di lavoro agile.

Lo Smart Working è una modalità di lavoro che punta a generare maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati lavorativi, combinando flessibilità, autonomia e collaborazione.

L’azienda nell’utilizzare lo Smart Working ha diversi vantaggi: aumento della produttività del lavoratore, certezza di avere un lavoratore più rilassato,

---

<sup>46</sup> 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> ; INCA, Il Patronato della CGIL, Infortunio sul lavoro, 8 aprile 2021, <https://www.inca.it/notizie/907-infortunio-sullavoro-quando-si-e-in-smart-working.html?pagina=7>

abbattimento dei costi relativi all'energia elettrica, al riscaldamento, ai buoni pasto o alla mensa.

Secondo il principio di non discriminazione come ut supra esaminato, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Principali poteri del datore di lavoro sono:

- il potere di controllo
- il potere disciplinare.

Nel periodo della situazione emergenziale dettata dal Covid-19 il datore di lavoro si impegna a selezionare tempestivamente i lavoratori da proporre allo svolgimento dell'attività in Smart Working una volta ricevute le domande e i requisiti minimi previsti anche in considerazione del presidio fisico necessario per assicurare le attività principali.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà comunicare a ciascun dipendente un piano di lavoro sintetico con i relativi obiettivi da raggiungere nel periodo in cui dovrà svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, comunicare alla Direzione i nominativi di coloro che aderiranno allo Smart Working specificando le giornate, le relative fasce orarie ed eventuali cambiamenti e dovrà, anche, comunicare le eventuali richieste non andate a buon fine (dando una motivazione) e monitorare il buon andamento del piano di lavoro concordato e i relativi obiettivi raggiunti.

### **3.12 Potere di controllo a distanza**

L'accordo di Smart Working, come prevede l'articolo 21 Legge n. 81/2017, deve contenere la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro<sup>47</sup> così come l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Lo Statuto dei Lavoratori stabilisce, però, alcune limitazioni al potere di vigilanza e controllo sull'attività lavorativa da parte del datore di lavoro; questo al fine di evitare forme invasive di controllo a tal punto da ledere la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore. In tal modo lo Statuto dei Lavoratori rende legittimi soltanto i controlli volti a garantire la regolarità del lavoro.

Quanto al lavoro agile, considerando la particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, esso impone la necessità di regolamentare nell'accordo di lavoro agile le modalità di esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro.

Questo può portare a più problematiche, ad esempio, quella dell'accessibilità a tutti i lavoratori del codice disciplinare e dell'individuazione di specifiche condotte sanzionabili diverse da quelle tipizzate per i lavoratori che svolgono la loro prestazione di lavoro all'interno dell'azienda.

Nel dettaglio, l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sancisce che è possibile impiegare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi solo la possibilità di controllo

---

<sup>47</sup> Ai sensi dell'art. 4 Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. L'installazione di detti impianti non può avvenire se non è preceduta da un accordo collettivo stipulato con la rappresentanza sindacale unitaria o aziendale. In assenza di rappresentanze sindacali o, ove non si dovesse raggiungere un accordo, gli strumenti di sorveglianza potranno essere installati solo dopo aver richiesto l'autorizzazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro o, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Itl, alla sede centrale dell'Ispettorato.

L'installazione degli impianti per i controlli deve dunque essere preceduta da accordi collettivi stipulati con rappresentanze sindacali unitarie o aziendali e, in mancanza di esse, presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro oppure alla sede centrale dell'Ispettorato (quest'ultimo caso tratta di imprese e quali hanno unità produttive dislocate sul territorio nazionale).

Gli impianti, dopo recente riforma data dal Jobs Act, vengono considerati leciti solo nel caso in cui si tratti di esigenze organizzative e produttive, ma anche per sicurezza del lavoro e tutela patrimonio aziendale.

Ad ogni modo, non sono sufficienti le sole esigenze, ma è anche necessario dare preventiva ed adeguata informazione di tali procedure al lavoratore (questa è una vera e propria innovazione per il comma 3 dell'art. 4 dello Statuto, anche dopo le modifiche del *Jobs Act*).

I controlli vengono svolti nel rispetto del Codice della Privacy. Nei confronti del lavoratore il datore è meramente tenuto a un diritto di informazione e trasparenza.

Nota importante è come tale procedimento non si applichi agli strumenti usati dal lavoratore durante la propria attività lavorativa (pc, tablet, cellulari) né agli strumenti di registrazione degli accessi e presenze (es. badge).

In merito a tale argomento, la posizione del Garante per la Privacy è di fondamentale importanza. Negli ultimi anni il Garante ha fornito diverse linee guida in merito (ad esempio nel 2007 riguardo a posta elettronica ed Internet).

Ciò significa che il datore dispone di informazioni di cui potrebbe “approfittare” per sanzionare il lavoratore, ma ciò è possibile se ricorrono tre elementi, ossia:

- il datore deve essere in regola e pertanto conoscere il nuovo regolamento europeo 2016/679, così come per le nuove modifiche apportate al Codice Privacy tramite d.lgs. 101/2018;
- il lavoratore deve essere informato, come già spiegato durante questo paragrafo, sulle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (art. 7 dello Statuto).

Quest’ultimo punto viene ancor più rinforzato dal comunicato stampa del 18 giugno 2015 in cui il Ministero del Lavoro rafforza e difende la posizione del lavoratore, in quanto gli è dovuta adeguata informazione riguardo all’uso dei dati, delle apparecchiature di controllo e sulle modalità di effettuazione controlli.



In conclusione, i controlli a distanza sono leciti ma con le giuste precauzioni e sono controlli a cui sono sottoposti anche i lavoratori agili tramite la modifica degli apparecchi elettronici<sup>48</sup>.

Lo Statuto dei lavoratori, infine, chiarisce che le informazioni raccolte attraverso gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro solo se al lavoratore è data un'adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto sancito dal Codice della privacy.

Nonostante l'apertura dimostrata dal nuovo testo ai controlli a distanza, il Ministero del Lavoro, con il citato comunicato stampa del 18 giugno 2015, ha evidenziato che la norma non "liberalizza" i controlli datoriali, limitandosi a fare chiarezza sul concetto di "strumenti di controllo a distanza" e su quelli che sono i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso detti strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet.

Sempre per il Ministero del Lavoro, la modifica all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori si limita, inoltre, a chiarire che non possono essere considerati

---

<sup>48</sup> [https://www.confimprenditori.it/wp2017/wp-content/uploads/2018/05/DI-CORRADO\\_lavoro-agile-anche-il-potere-di-controllo-del-datore-diventa-smart-saggio-maggio-2018.pdf](https://www.confimprenditori.it/wp2017/wp-content/uploads/2018/05/DI-CORRADO_lavoro-agile-anche-il-potere-di-controllo-del-datore-diventa-smart-saggio-maggio-2018.pdf)

"strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa", come pc, tablet e cellulari.

Da notare che anche il Garante per la Privacy, successivamente chiamato a pronunciarsi su alcune questioni, ha abbracciato la tesi ministeriale, finendo con lo svuotare quasi completamente la portata innovativa del nuovo comma 2, art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, in merito agli strumenti per rendere la prestazione lavorativa, la vera innovazione, a seguito delle modifiche apportate alla norma dal Jobs Act, rimane il nuovo comma 3 il quale chiarisce – una volta per tutte – che le informazioni lecitamente raccolte (quindi nel rispetto dei commi 1 e 2 dell'art. 4, Legge n. 300/70) mediante l'utilizzo di strumenti e/o impianti audiovisivi sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (il c.d. Codice Privacy).

In merito occorre innanzitutto evidenziare che, alla luce del dettato letterale e come confermato dallo stesso Garante per la Privacy, sostenere che le informazioni lecitamente raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro significa che tali informazioni possono essere utilizzate dal datore di lavoro anche per sanzionare disciplinarmente il lavoratore.

Tuttavia, per poter effettivamente sanzionare il dipendente, è necessario in primis che il datore sia in regola con il Regolamento UE 2016/679 e con il nuovo Codice Privacy come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

Inoltre, come si è anticipato, occorre anche che il lavoratore sia informato sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, il che deve essere esplicitato in apposito disciplinare interno (o *policy*) da redigere in modo chiaro e senza formule generiche, pubblicizzato adeguatamente in modo tale che ne possano prendere visione i lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e sottoposto ad aggiornamento periodico.

A tal proposito si rammenta che il Ministero del Lavoro, con il sopra citato comunicato stampa del 18 giugno 2015 ha evidenziato che la nuova norma rafforza e tutela ancor di più la posizione del lavoratore, prevedendo che allo stesso venga data adeguata informazione sull'esistenza e le modalità d'uso delle apparecchiature di controllo (anche quelle installate con l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato) e sulle modalità di effettuazione dei controlli che non potranno mai avvenire in contrasto con quanto previsto dalla normativa sulla privacy.

### **3.13 Poteri disciplinari del datore di lavoro**

L'accordo di smart working oltre a disciplinare il potere di controllo del datore di lavoro, disciplina anche le modalità d'esercizio del potere disciplinare di

quest'ultimo. È quindi necessario individuare le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Indubbiamente i provvedimenti disciplinari potrebbero sorgere a motivo giustificato di recesso dell'accordo di lavoro agile, dunque, non si potrà tralasciare quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il quale prevede che le infrazioni e le sanzioni che ad esse possono conseguire debbano essere portate a conoscenza dei lavoratori.

Secondo la Cassazione Civile, Sez. Lav., del 2017 n. 54 e la Cassazione Civile Sez. Lav., del 2013 n. 22626 si può affermare che l'esplicita previsione all'interno dell'accordo di lavoro agile va a sostituire il ruolo dell'affissione del codice disciplinare; ciò per quanto concerne le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Inoltre, non è possibile fare a meno del principio di proporzionalità secondo il quale deve ricorrere l'adeguatezza della sanzione, intesa come la proporzionalità tra infrazione e sanzione.

La Cassazione Civile Sez. Lav. Del 2016 n. 17337 al riguardo afferma che *“in tema di sanzioni disciplinari, il giudice di merito, investito del giudizio circa la legittimità di tali provvedimenti, deve valutare la sussistenza o meno del rapporto di proporzionalità tra l'infrazione del lavoratore e la sanzione irrogatagli, tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della*

*condotta del lavoratore; l'apprezzamento di merito della proporzionalità tra infrazione e sanzione sfugge a censure in sede di legittimità se adeguatamente e congruamente motivato.”*

Per quanto concerne la procedura di contestazione e alla successiva eventuale irrogazione del provvedimento disciplinare, comprese le modalità di impugnativa dello stesso, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, certamente potranno anche richiamarsi le ordinarie disposizioni sul tema di cui al CCNL applicato.

L'art. 21 della Legge n. 81/2017 stabilisce che l'accordo “individua le condotte” che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e sembra quindi esclusa la possibilità di prevedere anche la sanzione applicabile.

A ogni modo, per concludere, si può affermare che la scelta della sanzione da comminare dovrebbe sempre ricondursi nell'ambito di quelle indicate dal contratto collettivo, poiché all'autonomia delle parti non sembra consentita l'individuazione di una sanzione disciplinare differente da quelle previste.

## CONCLUSIONI

Dopo quest'analisi sullo Smart Working è possibile concludere che lo stesso, in vigore da pochi anni in Italia, è da considerarsi ancora nella sua piena evoluzione. Invero l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un vero e proprio potente propulsore per la sperimentazione di massa del lavoro da remoto. Proprio nel periodo del lockdown la necessità di distanziamento sociale ha indotto i datori di lavoro a disporre la prosecuzione dell'attività lavorativa del proprio personale da casa.

Sorge domandarsi, a questo punto, se la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working, ora che siamo verso il superamento della fase emergenziale, possa diventare la "tradizionale modalità di lavoro del futuro".

È doveroso quindi chiedersi se l'emergenza epidemiologica da Covid-19 può essere l'occasione per una era e propria rivoluzione nei comportamenti collettivi e individuali nel mondo del lavoro.

Chiaramente ricorrere alla modalità di lavoro Smart richiede anche un ripensamento per quanto concerne i controlli dell'attività di lavoro; ciò è un tema delicato che può dar luogo a resistenze dirette a rallentare il cambiamento in quanto i sistemi di inquadramento previsti dai contratti collettivi e dalle singole imprese di rado prevedono funzioni esclusivamente dedicate al controllo interno all'organizzazione, essendo l'attività di direzione genericamente focalizzata su

attività di impulso e/o direzione e prevedendosi la verifica dei risultati come attività meramente eventuale, quasi con carattere punitivo.

Possiamo affermare quindi che nel disegno del legislatore del 2017, il lavoro agile può essere considerato come un'opportunità per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia va rammentato che lo Smart Working potrà portare una positiva svolta nel mondo del lavoro soltanto se, oltre ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia anche in grado di incrementare la produttività delle aziende.

Inoltre, il passaggio al lavoro agile potrebbe anche essere un'opportunità per sviluppare un'autonoma funzione di controllo, secondo criteri di rotazione e di programmazione.

Anche nel caso in cui a farne utilizzo fossero, infatti, solo le imprese di maggiori dimensioni si tratterebbe comunque di una vera e propria novità per tutto il sistema produttivo italiano, capace di incrementare la produttività e di ottimizzare l'utilizzo delle tecnologie digitali.

Il presupposto, quindi, perché lo Smart Working possa essere la modalità di lavoro del futuro, anche dopo, quindi in periodo emergenziale degli ultimi due anni causa pandemia, è che i lavoratori siano in grado di offrire la propria prestazione lavorativa in modalità agile secondo un principio di responsabilità, e le imprese siano in grado di permetterlo secondo adeguate capacità organizzative.

## BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- GANGAI A., *Dall'Agile Working al Flexible: le forme dello Smart Working in Europa*, in Osservatori.net, 2019
- CORSO M., CRESPI F., *Smart Working, che cos'è in Italia e in altri Paesi europei*, 2018, <https://www.agendadigitale.eu/industry-4-0/smart-working-cose-italia-altri-paesi-europei/>
- ID: <http://www.cliclavoroveneto.it/le-tipologie-di-lavoro-dipendente-il-telelavoro>
- ID: [http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/2002\\_accordo\\_eu.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/2002_accordo_eu.pdf)
- CAVANNA G., SCARPIELLO I., *Conciliazione famiglia-lavoro: Le aziende e gli stati con il miglior work-life balance*  
<https://www.youngwomennetwork.com/conciliazione-vita-lavoro-famiglia-le-aziende-e-gli-stati-con-il-miglior-work-lifebalance/>, 30-03-2019;



- ID: <https://www.orizzontescuola.it/contratto-scuola-introduce-diritto-alla-disconnessione-fasce-protette-lutilizzo-strumenti-tecnologici-insegnanti-non-piu-reperibili-h24/>
- PELLECCHIA C., *Lo Smart Working: normativa, diritti e doveri*, 2020, in <https://www.dirittoconsenso.it/2020/03/20/lo-smart-working/>.
- BAGNATO M. E., *Coronavirus e smart working: cosa si può fare e cosa non si può fare?*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/news/2020/03/24/coronavirus-smart-working- cosa-si-puo-fare-e-cosa-non-si-puo-fare>.
- PARISE V., PETROCELLI M., *Lavoro agile, le norme da conoscere: come si attua, le tutela, diritti e doveri del lavoratore*, 2020, in <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/lavoro- agile-le-norme-da-conoscere-come-si-attua-le-tutele-diritti-e-doveri-del-lavoratore/>.
- G. LEONE, *op. cit.*, p. 475.

- SALAZAR P., *Sicurezza del lavoratore agile: tutela infortunistica e rispetto degli obblighi*, 2018, in  
<https://www.altalex.com/documents/biblioteca/2018/06/15/sicurezza-lavoro-agile>.
- IERVOLINO P., *Le problematiche del recesso in Smart Working*, 2019, in  
<http://www.bollettinoadapt.it/le-problematiche-del-recesso-in-smart-working/>.
- RIVERSO, Vero e falso sulla responsabilità datoriale da Covid-19. Aspetti civili, penali e previdenziali, in *Questione giustizia*  
[http://www.questionegiustizia.it/articolo/vero-e-falso-sulla-responsabilita-datoriale-da-covid19-aspetti-civili-penali-e-previdenziali\\_19-05-2020.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/vero-e-falso-sulla-responsabilita-datoriale-da-covid19-aspetti-civili-penali-e-previdenziali_19-05-2020.php)
- ID: <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/30652-smart-working-linfortunio-in-casa-risarcito-dallinail.html> ; INCA, Il Patronato della CGIL, Infortunio sul lavoro, 8 aprile 2021,  
<https://www.inca.it/notizie/907-infortunio-sullavoro-quando-si-e-in-smart-working.html?pagina=7>

- ID: [https://www.confimprenditori.it/wp2017/wp-content/uploads/2018/05/DI-CORRADO\\_lavoro-agile-anche-il-potere-di-controllo-del-datore-diventa-smart-saggio-maggio-2018.pdf](https://www.confimprenditori.it/wp2017/wp-content/uploads/2018/05/DI-CORRADO_lavoro-agile-anche-il-potere-di-controllo-del-datore-diventa-smart-saggio-maggio-2018.pdf)
- ID., Smart working e giustizia: la direttiva del Ministero, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/news/2020/03/06/smart-working-e-giustizia>.
- BRENDA M., Work-life balance, in Il Sole 24ore, 2016.
- ID., Infortuni sul lavoro durante lo Smart Working: cosa dice la legge, 2019, in <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/infortuni-sul-lavoro-durante-lo-smart-working-cosa-dice-la-legge/>.
- CRESPI F., Smart Working nelle grandi aziende italiane: i dati dell'Osservatorio, in Osservatori.net, 2019.

ID., Smart Working: legge ed evoluzione normativa del lavoro agile, 2020, in Osservatori.net, 2020.

- FERRANTE V., Smart Working = modalità di lavoro del futuro. Siamo pronti?, in IPSOA Quotidiano, 2020.
- FIORDALISI M., Smart working, cos'è e a chi conviene? Guida al lavoro agile, 2019, in <https://www.corrierecomunicazioni.it/digital-economy/smart-workingguida-per-lavoratori-e-aziende/>.
- ID., Smart Working: una questione di tecnologie!, in Osservatori.net, 2019.
- ID., Lavoro agile, sicurezza e tutela assicurativa, 2017, in <http://www.lavorosi.it/rapporti-dilavoro/tipologie-contrattuali/lavoro-agile-sicurezza-e-tutela-assicurativa/>.
- LANARI C., Non solo smart working; quando il lavoro diventa un'ossessione, 2020, in <https://www.investireoggi.it/economia/non-solo-smart-working-quando-il-lavoro-diventa-unossessione/>.
- ID., Smart Working: vantaggi e svantaggi, il futuro del lavoro post-pandemia, 2020, in <https://www.investireoggi.it/economia/smart-working->

vantaggi-e-svantaggi-ilfuturo-del-lavoro-post-pandemia/.

- LEONE M., Lavoro agile al tempo del coronavirus: ovvero dell'eterogenesi dei fini, 2020, in [https://www.questionegiustizia.it/articolo/lavoro-agile-al-tempo-del-coronavirus-ovvero-delleterogenesi-dei-fini\\_21-03-2020.php](https://www.questionegiustizia.it/articolo/lavoro-agile-al-tempo-del-coronavirus-ovvero-delleterogenesi-dei-fini_21-03-2020.php).
- MANCINI A., La nuova frontiera dello Smart Working: da emergenza a risorsa?, 2020, in <https://www.manciniavvocati.it/la-nuova-frontiera-dello-smart-workingda-emergenza-a-risorsa/>.
- OCCHINO A., Lo smart working in tempo di covid-19, 2020, in <https://www.giustiziainsieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1050-lo-smartworking-in-tempo-di-covid-19>.
- PERROTTA G., La pubblica amministrazione: definizione, principi, struttura e profili di criticità, 2012, in <https://www.diritto.it/la-pubblica-amministrazionedefinizione-principi-struttura-e-profil-di-criticita/>.
- RUTIGLIANO F., Smart working personale ATA: possibile anche dopo fine emergenza Covid?, 2020, in <https://www.orizzontescuola.it/smart->

workingpersonale-ata-possibile-anche-dopo-fine-emergenza-covid/.

- SALAZAR P., Sicurezza del lavoratore agile: tutela infortunistica e rispetto degli obblighi, 2018, in <https://www.altalex.com/documents/biblioteca/2018/06/15/sicurezza-lavoro-agile>.
- ID., Smart Working: i 3 elementi principali, 2019, in <https://www.altalex.com/documents/news/2019/07/11/smart-working-3-elementi-principali>.
- SECCI N., Smart Working: contratto di lavoro agile, 2018, in [https://www.laleggepertutti.it/32177\\_smart-working-contratto-di-lavoro-agile](https://www.laleggepertutti.it/32177_smart-working-contratto-di-lavoro-agile).
- STENTELLA M., Smart working: cos'è, come funziona, la normativa e i vantaggi per le PA, 2020, in <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/smartworking-cose-come-funziona-la-normativa-e-i-vantaggi-per-le-pa/>.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- Legge n. 81/2017, 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
- DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2020, n. 6 Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
- DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 febbraio 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
- DECRETO-LEGGE 2 marzo 2020, n. 9 Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19
- DIRETTIVA N. 2/2020  
Oggetto: indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui

all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

- CIRCOLARE N 1 /2020 Oggetto: Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.
- DIRETTIVA N. 2/2020 Oggetto: indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Il "Decreto Cura Italia" (DL n. 18/2020), convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, recante "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", nell'art. 68 ha disposto le prime importanti novità in materia di riscossione.
- DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.



- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)
- Legge di conversione nel decreto-legge DL 24 2022, pubblicata 23 maggio 2022 in Gazzetta ufficiale