

Dipartimento  
di Giurisprudenza

Cattedra Diritto del Lavoro

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL  
LAVORO AGILE, TRA LEGGE E  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, OLTRE  
L'EMERGENZA COVID-19

Chiar.mo Prof. Marco Marazza

---

Relatore

Chiar.mo Prof. Luigi Fiorillo

---

Correlatore

Paola Scarlata

Matr.145473

---

Candidato

Anno Accademico 2020/2021

# IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL LAVORO AGILE, TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, OLTRE L'EMERGENZA COVID-19

## Indice

<b>Introduzione.....</b>	<b>4</b>
--------------------------	----------

## Capitolo Primo

### IL LAVORO AGILE NELL'ESPERIENZA LEGISLATIVA E NELLA CONTRATTAZIONE

1. La nascita dell'istituto del lavoro agile nell'esperienza legislativa italiana.....	8
2. La Legge n. 81/2017.....	14
2.2 Caratteri definitori.....	17
2.3 La forma dell'accordo ed il contenuto.....	18
2.4 Durata del contratto e recesso.....	20
2.5 Modalità di esecuzione del lavoro agile (orario di lavoro, luogo di lavoro, potere di controllo, potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro).....	23
2.6 La sicurezza sul lavoro.....	27
2.7 Il diritto alla disconnessione.....	28
2.8 Trattamento Economico.....	29
2.9 La disciplina genitoriale.....	30
2.10 La disciplina del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione.....	30
2.11 Il diritto all'apprendimento permanente del lavoratore.....	32
2.12 I buoni pasto.....	33
3. Il lavoro agile e la disciplina della subordinazione.....	34
4. Il lavoro agile ed il coworking.....	36
5. Analogie e differenze tra lavoro agile e telelavoro.....	36
6. I rapporti tra la Legge n.81/2017 e l'Unione Europea, ed una breve comparazione internazionale della disciplina.....	39
7. La finalità della disciplina del lavoro agile.....	41

## Capitolo Secondo

### IL LAVORO AGILE ED IL DIRITTO EMERGENZIALE, UN'ANALISI DEL FENOMENO PANDEMICO DA COVID-19 IN RAPPORTO ALL'UTILIZZO DELL'ISTITUTO

1. La disciplina emergenziale ed il lavoro agile: Come cambia la disciplina nel settore pubblico e nel settore privato..... 43
2. Le differenze tra il lavoro agile ordinario ed il lavoro agile designato dalla normativa emergenziale: Un breve raffronto e le problematiche che ne sono discese.....53
3. L'applicazione dell'istituto del lavoro agile rispetto la disciplina emergenziale: Un breve riferimento alla disciplina della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.....55
4. La disciplina emergenziale applicata al lavoro agile, la visione della giurisprudenza e della dottrina.....57
5. La disciplina emergenziale del lavoro agile nella pubblica amministrazione.....65
6. Il lavoro agile nell'emergenza Covid-19: la funzione dei contratti collettivi.....66
7. Un quadro sulla situazione dei lavoratori che hanno operano modalità agile, punti critici della disciplina emergenziale.....68
8. Una comparazione della disciplina dei paesi europei in fase emergenziale: il lavoro agile declinato nei vari Paesi membri dell'Unione.....73
9. Diritto alla disconnessione e lavoro agile nell'emergenza covid-19.....77

## Capitolo Terzo

### IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1. Il diritto alla disconnessione nella Legge n. 81/2017.....88
2. Le problematiche derivanti dall'articolo 18 in relazione alla disconnessione..... 96
3. Il diritto alla disconnessione: Profili costituzionali e dottrina.....97
4. Esempi di applicazione del diritto alla disconnessione rinvenibili negli accordi aziendali.....100
5. Il diritto alla disconnessione della Pubblica Amministrazione, breve cenno.....106
6. Il diritto alla disconnessione in ottica comparata..... 107

7. Il diritto alla disconnessione: Quali sono gli svantaggi di un lavoro “sempre connesso” e quali prospettive si pongono ai fini della tutela e salvaguardia della vita privata dei lavoratori..... 111

<b>Conclusioni.....</b>	<b>122</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>126</b>
<b>Sitografia.....</b>	<b>134</b>
<b>Riferimenti Legislativi.....</b>	<b>143</b>
<b>Appendice 1.....</b>	<b>146</b>
<b>Appendice 2.....</b>	<b>147</b>
<b>Appendice 3.....</b>	<b>150</b>
<b>Appendice 4.....</b>	<b>154</b>
<b>Appendice 5.....</b>	<b>163</b>
<b>Appendice 6.....</b>	<b>164</b>

## Introduzione

Il presente elaborato, parte dall'analisi dell'istituto del lavoro agile dal punto di vista legislativo e contrattual-collettivo, delle modalità di applicazione in ambito pubblico e privato, con un particolare riferimento alla disciplina emergenziale emanata durante la pandemia causata dal Sars-Cov-2, e vuole concentrarsi, segnatamente, sul tema, allo stato ancora piuttosto inesplorato del diritto alla disconnessione.

Nel primo capitolo del presente elaborato viene effettuata un'analisi ad ampio spettro dell'istituto del lavoro agile e della relativa disciplina, contrattual-collettiva (invero, le prime esperienze applicative del cd. smart working trovano la propria fonte regolativa proprio nella contrattazione collettiva), e legale (in ragione di quanto previsto dalla Legge n. 81/2017).

Il lavoro agile (come delineato dalla legge e dai contratti collettivi) si caratterizza quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa attivabile sia nel settore privato che in quello pubblico, regolamentata dalle parti tramite un accordo scritto, il quale consente sia di regolare tutti gli aspetti inerenti il lavoro agile.

Si tenterà, nel contempo, di richiamare gli orientamenti della dottrina in ordine alla portata piuttosto generale (e poco di dettaglio) della disciplina contenuta nella Legge n. 81/2017, dando atto degli interventi "riempitivi" operati dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile ha consentito lo sviluppo del fenomeno del cosiddetto coworking, cioè la creazione di spazi appositi da parte dei gestori di esercizi commerciali quali bar, spazi ricreativi, ecc., adibiti alla fruizione da parte dei lavoratori agili, i quali potranno eseguire la propria prestazione nei suddetti spazi.

L'istituto del lavoro agile viene spesso ricollegato al differente istituto del telelavoro, sebbene vi siano diversi punti di divergenza il telelavoro è attivabile sia nell'ambito del lavoro subordinato che autonomo, al contrario il lavoro agile è pensato esclusivamente con riferimento al contratto di lavoro subordinato; il telelavoro prevede, poi, una continuità dell'esecuzione della prestazione in luoghi esterni all'azienda, elemento che non è presente nel lavoro agile.

Si proseguirà poi con una comparazione del lavoro agile a livello europeo ed extraeuropeo, valutando le differenze sussistenti tra l'istituto delineato dalla normativa italiana e gli istituti elaborati dai vari ordinamenti, come ad esempio Francia, Inghilterra, Australia e Germania.

Si darà conto poi del fatto che il lavoro agile, nelle finalità prospettate dal legislatore, deve essere attivato al fine di meglio conciliare sfera privata e sfera lavorativa del lavoratore, attraverso la realizzazione del cosiddetto *worklife balance*, sebbene con la pandemia da Covid-19 questa finalità sia stata messa da parte a favore dell'attivazione della suddetta modalità di esecuzione della prestazione a fini di contenimento del contagio.

La trattazione prosegue poi con l'analisi dell'istituto agile delineatosi attraverso la normativa emergenziale, emanata a causa del dilagare della pandemia da Covid-19, la quale ha "costretto" ad un generale ricorso al lavoro agile per gran parte dei settori lavorativi privati.

L'emergenza sanitaria vissuta dal nostro Paese ha comportato infatti l'emanazione di una normativa emergenziale, la quale ha ridisegnato parzialmente il lavoro agile: da modalità di esecuzione del lavoro attivata mediante accordo tra le parti diviene soluzione lavorativa attivabile unilateralmente dal datore di lavoro ove essa sia compatibile con la prestazione di lavoro; nella Pubblica Amministrazione l'attivazione del lavoro agile diviene, invece, un vero e proprio obbligo, tutti i dipendenti pubblici devono eseguire la propria prestazione in forma agile, tranne che essa sia incompatibile o debba essere erogata necessariamente in presenza.

Durante l'emergenza cambia anche la finalità della contrattazione collettiva: nell'ottica della tutela e della salvaguardia della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e nel rispetto dei protocolli elaborati al fine di prevenire il contagio, le società incentivano l'attivazione del lavoro agile, sia per rispettare il distanziamento sociale sul luogo di lavoro, sia per evitare gli spostamenti dei lavoratori necessari a raggiungere il luogo di lavoro. Il lavoro agile diventa strumento di salvaguardia della salute, ma anche della produttività: grazie a tale istituto si è cercato di mantenere una certa produttività nei vari settori economici non essenziali, in quanto il lavoro in presenza era autorizzato esclusivamente per i settori produttivi considerati come essenziali.

Come accennato, nel periodo emergenziale, il lavoro agile è divenuto obbligatorio per l'Amministrazione, mentre è fortemente consigliato per tutti i settori privati, tanto che ci si è chiesti se fosse possibile parlare di un vero e proprio diritto al lavoro agile. La risposta è positiva se esso lo si considera avendo riguardo ad un eventuale mancata attivazione del lavoro agile senza valide motivazioni fornite dal datore di lavoro.

Anche sull'argomento si procederà ad analizzare le esperienze di altri ordinamenti in una prospettiva comparata. L'emergenza sanitaria infatti ha colpito tutti i paesi del mondo, tanto che lo strumento del lavoro agile, declinato nei vari paesi europei, è stato fortemente utilizzato quale strumento di prevenzione e contenimento del contagio da Covid-19: in Inghilterra, Francia, Germania, Belgio, Spagna ed Olanda si è fatto ricorso allo *Smart Working* al fine di evitare il dilagare della pandemia ed anche per cercare di contenere i danni al settore economico, consentendo la continuazione delle attività produttive per quanto possibile.

Il ricorso massiccio al lavoro agile ha comportato una serie di problematiche non indifferenti: le ricerche condotte dall'Eurofound e dall'ILO hanno rilevato che molti lavoratori hanno patito il lavoro da remoto, non solo perché c'è stato un incremento delle richieste e delle pretese dei datori di lavoro, ma anche perché spesso le ore di lavoro eccedevano l'orario di lavoro stabilito e le richieste dei datori di lavoro pervenivano in orari in cui il lavoratore non era tenuto ad essere reperibile.

Si è irrobustita, dunque, la necessità di incrementare la regolamentazione del diritto alla disconnessione, o meglio, di implementare e presidiare l'effettiva applicazione dello stesso, poiché la previsione del diritto alla disconnessione spesso non è stata rispettata dai datori di lavoro durante l'emergenza sanitaria.

Proprio per questo motivo il Parlamento Europeo ha approvato una recente Direttiva, nel Gennaio 2021, che ha regolamentato più nel dettaglio il diritto alla disconnessione. La direttiva ha innanzitutto sottolineato che il lavoro agile deve avere una finalità di conciliazione della vita privata con la vita lavorativa del lavoratore, deve concretamente realizzare il *worklife balance*, cosa che non è avvenuta nel periodo emergenziale: le ricerche condotte dall'Eurowork e dall'ILO hanno dimostrato il contrario, la disconnessione non veniva rispettata, i lavoratori venivano sottoposti a richieste da parte dei propri datori di lavoro anche nelle fasce orarie di riposo.

La direttiva approvata stabilisce che gli Stati membri dovranno recepire le disposizioni dettate come “base” di partenza, potendo adottarne di più favorevoli. Essa prevede che il diritto alla disconnessione deve essere garantito a tutti i lavoratori, consentendo loro di non rispondere ad e-mail, messaggi, chiamate o altro tipo di richieste da parte dei datori di lavoro nelle fasce orarie di riposo; i lavoratori che si avvalgono del suddetto diritto non devono subire misure discriminatorie da parte dei datori, altrimenti deve essere garantito loro diritto di ricorso.

Il diritto alla disconnessione deve essere concretamente applicato e, in caso di violazione delle disposizioni, gli Stati membri dovranno applicare sanzioni proporzionate ed effettive.

La citata direttiva rappresenta un punto di partenza importante per la regolamentazione e la garanzia del diritto alla disconnessione, in quanto esso rappresenta uno strumento di tutela del lavoratore stesso, della sua integrità fisica e psichica.

Nell'ultimo capitolo dell'elaborato sulla scia di quanto analizzato in precedenza, si tenterà di approfondire il tema del diritto alla disconnessione: previsto dalla Legge n. 81/2017 articolo 19, tale diritto consiste nel garantire al lavoratore la disconnessione dagli strumenti utilizzati per erogare la prestazione lavorativa, ovvero il diritto a non essere soggetto a richieste e/o sollecitazioni, attraverso strumenti tecnologici o telematici, da parte del datore di lavoro oltre l'orario di lavoro stabilito per l'espletamento della prestazione dovuta.

La previsione contenuta nella Legge 81/2017 sembra costituire “un passo indietro” rispetto quanto previsto originariamente dal Disegno di Legge n. 2233, nel quale l'articolo 2 sanciva il suddetto diritto quale strumento per disconnettersi dagli strumenti di lavoro senza che il lavoratore potesse avere ripercussioni negative, inoltre doveva rispettare obiettivi concordati e le modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, elaborando fasce di reperibilità. La necessità di garantire tale diritto nasceva per evitare la connessione perpetua dei lavoratori e la pretesa da parte dei datori di lavoro di prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro stabilito.

La contrattazione collettiva ha avuto un ruolo fondamentale per la regolamentazione del suddetto diritto, dato che il testo dell'articolo 19 è piuttosto generico: spesso, infatti, sono i contratti collettivi a regolamentare il suddetto diritto, prevedendone anche le concrete modalità di applicazione. Numerosi esempi sono rinvenibili nei contratti siglati da società come TIM, Poste Italiane, BNL, Cattolica Assicurazioni.

La diffusione del Coronavirus ha comportato, come detto, un utilizzo dello *Smart Working* più incisivo in tutti i Paesi dell'Unione, Paesi che hanno però regolamentazioni del diritto alla disconnessione ben differenti da quella italiana: in Francia il diritto alla disconnessione nasce come tale per espressa previsione di legge, in Germania la regolamentazione del diritto alla disconnessione è stata affidata alla contrattazione collettiva, spicca come esempio la disconnessione forzata attuata dalla società Volkswagen. In Spagna la pandemia e la conseguente crescita del ricorso al lavoro agile ha portato dal varo una nuova legge sul lavoro agile ( *Trabajo a distancia* ) nella quale si prevede che la disconnessione debba essere garantita nell'orario extralavorativo.

Il dilagare della pandemia da Covid-19, come anticipato, ha comportato un forte incremento dell'utilizzo del lavoro agile e ciò ha comportato numerosi problemi ai lavoratori: richieste pressanti da parte dei datori, aumento del monte ore lavorativo, richieste di prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro, stress, ansia, una generale invasione del lavoro nella vita privata. In tale difficile situazione, sembra proprio il diritto alla disconnessione strumento idoneo a garantire la salvaguarda del tempo di riposo del lavoratore, garantendogli il diritto di non ottemperare alle richieste lavorative ricevute al di fuori dell'orario di lavoro.

L'importanza di tale diritto alla disconnessione quale strumento di attuazione del *worklife balance* e del riposo del lavoratore è stato sottolineato anche dal Parlamento Europeo, che ha ritenuto necessario regolamentare a livello comunitario il suddetto diritto tramite l'approvazione di una direttiva. La direttiva rappresenta un importante punto di partenza per la regolamentazione della disconnessione, dato che le disposizioni in essa contenute dovranno essere recepite ed attuate da tutti gli Stati membri dell'Unione, comportando così una omogenea garanzia del diritto alla disconnessione.

La direttiva stabilisce che saranno gli Stati a garantire che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori i mezzi per esercitare la disconnessione, nonché gli orari di lavoro individuali vengano registrati in modo oggettivo, affidabile ed accessibile; il diritto alla disconnessione deve essere attuato in modo equo, lecito e trasparente. Sarà sempre compito degli Stati garantire le modalità di effettuazione del diritto alla disconnessione, della registrazione degli orari di lavoro; i contratti collettivi potranno stabilire le condizioni inerenti al diritto alla disconnessione se affidate loro dagli Stati. Nodo cruciale della direttiva è certamente la garanzia della difesa dei lavoratori da trattamenti sfavorevoli subiti a causa dell'esercizio del diritto alla disconnessione, garantendo il diritto al ricorso in caso di violazione del suddetto diritto.

Il diritto alla disconnessione rappresenta, dunque, uno strumento fondamentale in quanto può contribuire a stabilire il confine tra lavoro e vita privata, confine che a causa della pandemia è divenuto sempre più labile. Attraverso una maggiore regolamentazione e concreta attuazione del diritto alla disconnessione, specie con il contributo della contrattazione collettiva, si potranno raggiungere in maniera ancora maggiore le finalità di conciliazione sfera privata-lavorativa del lavoratore data al lavoro agile dalla disciplina, e garantire un corretto *worklife balance*, oltre che diminuire l'impatto ambientale che gli spostamenti dei lavoratori e la loro permanenza nelle sedi aziendali comportano.



## Capitolo Primo

### IL LAVORO AGILE NELL'ESPERIENZA LEGISLATIVA E NELLA CONTRATTAZIONE

*Sommario: 1. La nascita dell'istituto del lavoro agile nell'esperienza legislativa italiana; 2. La legge n. 81/2017; 2.2 Caratteri definatori; 2.3 La forma dell'accordo ed il contenuto; 2.4 Durata del contratto e recesso; 2.5 Modalità di esecuzione del lavoro agile (orario di lavoro, luogo di lavoro, potere di controllo, potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro); 2.6 La sicurezza sul lavoro; 2.7 Il diritto alla disconnessione; 2.8 Trattamento Economico; 2.9 La disciplina genitoriale; 2.10 La disciplina del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione; 2.11 Il diritto all'apprendimento permanente del lavoratore; 2.12 I buoni pasto; 3. Il lavoro agile e la disciplina della subordinazione; 4. Il lavoro agile ed il coworking; 5. Analogie e differenze tra lavoro agile e telelavoro; 6. I rapporti tra la legge n.81/2017 e l'Unione Europea, ed una breve comparazione internazionale della disciplina; 7. La finalità della disciplina del lavoro agile.*

#### **1. La nascita dell'istituto del lavoro agile nell'esperienza legislativa italiana**

Analizzando la disciplina dettata dalla Legge n. 81/2017, in merito al lavoro agile, emerge una struttura del tutto innovativa rispetto quella riscontrabile nei canonici istituti del diritto del lavoro, tanto da essere fin da subito accolta con grande entusiasmo, sia dai politici che dagli imprenditori: *“Leggendo titoli roboanti sulle testate dei quotidiani on line e assistendo a dichiarazioni entusiastiche di politici e imprenditori, a chi in passato si era dedicato allo studio di questa modalità lavorativa, parve di vivere un vero proprio déjà-vu, e trovarsi in un istante tra la fine degli anni Novanta e i primi anni Duemila. In quegli anni infatti l'attenzione dedicata al tema era significativa e si riteneva che il telelavoro (conosciuto anche come telework, eWork) fosse la modalità lavorativa innovativa su cui puntare, in grado di portare enormi benefici ad una molteplicità di attori (imprese, lavoratori, istituzioni, comunità). Molti studi ne attribuivano una così importante valenza strategica da ipotizzare che la sua applicazione su ampia scala fosse in grado di rivoluzionare la struttura socio-economica delle economie avanzate”* <sup>(1)</sup>. Tuttavia, il telelavoro ai tempi non ebbe fortuna, soprattutto nel nostro Paese, dato che il territorio aveva risorse tecnologiche non paragonabili a quelle possedute da quei pochi paesi europei ed extraeuropei nei quali l'applicazione dell'istituto ebbe maggiore successo.

---

<sup>1</sup> P. Montonati in A. Martone, *smart working, job crafting, virtual team empowerment*, p. 67, Ipsoa, 2018

Nonostante ciò, grazie all'evoluzione sociale ed al maggior uso e diffusione degli strumenti tecnologici, si è assistito ad un certo "ritorno" al telelavoro, così come inteso negli anni '90, che ha portato, in tal modo, allo sviluppo del lavoro agile. Certo non si può intendere il lavoro agile delineato dalla Legge n. 81/2017 come una vera e propria evoluzione in senso proprio del telelavoro, bensì come un suo stato evolutivo, che dà origine ad un qualcosa di nuovo, includendo degli elementi che il telelavoro non includeva <sup>(2)</sup>.

La citata Legge n. 81 del 22 maggio 2017 <sup>(3)</sup> disciplina il lavoro agile nel secondo capo, definendolo come una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, ponendo come finalità quella di incentivare la competitività d'impresa, di conciliare la vita lavorativa e privata del lavoratore, anche attraverso la flessibilità degli orari lavorativi e del luogo di lavoro.

La legge estende la disciplina del lavoro agile anche alla Pubblica Amministrazione, sebbene tale estensione risulti finalizzata più a promuovere conciliazione della vita lavorativa e privata del dipendente, piuttosto che alla incentivazione della competitività delle pubbliche amministrazioni stesse.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa assume rilievo sia in ottica di flessibilità del tempo di lavoro che del luogo di lavoro, in particolare si assiste ad un radicale cambiamento del modo tradizionale di intendere il "luogo di lavoro", non essendo più l'azienda o ufficio, ma luoghi scelti dal lavoratore, diversi da quelli tipici dei settori produttivi, ponendo così un forte accento sull'autonomia di scelta del prestatore.

La riforma, chiamata anche "*Jobs Act del lavoro autonomo ed agile*", trae origine da un lungo processo derivante dalle contrattazioni collettive aziendali, poiché la materia non era stata oggetto di regolamentazione legislativa prima dell'intervento della suddetta Legge n. 81/2017.

Ci si è chiesti se l'introduzione della riforma del 2017 possa portare ad una preclusione o meno della contrattazione collettiva rispetto la possibilità di disciplinare il rapporto di lavoro eseguito in modalità agile. La normativa, in verità, presuppone la possibilità di intervento della contrattazione collettiva, difatti essa afferma che: "*La contrattazione collettiva può compensare gli squilibri di forza che oggi dominano alcuni aspetti della disciplina del lavoro agile e agevolare il raggiungimento degli obiettivi di competitività e di conciliazione vita-lavoro, sia perché il raggiungimento di quegli stessi obiettivi, mediante l'incentivo della retribuzione di produttività e gli sgravi contributivi, in altre fonti normative anche successive alla legge N. 81/2017, continua a presupporre l'intervento dei contratti collettivi territoriali e/o aziendali*" <sup>(4)</sup>.

Ciò assunto, si può affermare che, sebbene non ci sia una norma che vada ad individuare il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, essa dovrebbe poter proseguire liberamente non rilevandosi alcuna preclusione, e dovendo tenere conto delle previsioni introdotte dalla legge stessa.

---

<sup>2</sup> Si veda sull'argomento sempre P. Montonati in A. Martone, op. cit. *smartworking, job crafting, virtual team empowerment*, p. 67 e ss.

<sup>3</sup> Legge 22 Maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

<sup>4</sup> Sull'argomento si veda S. Cairoli in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo* di G. Santoro-Passarelli AA. VV., Capitolo IV, paragrafo 11 "*Le interferenze*" tra regolazione collettiva e disciplina legale: dell art. 18, L. n. 81/2017 quale possibile o unica modalità di svolgimento della prestazione in forma agile", UTET giuridica, 2020, p. 116

Vista la diffusione del lavoro agile per lo più nelle grandi o medie imprese, essa coinvolge collettività di lavoratori, e proprio per questo motivo sembrerebbe avallarsi sempre più la necessità di intervento dei contratti collettivi aziendali per la regolamentazione degli accordi agili, i quali potrebbero operare colmando le lacune lasciate dalla disciplina prevista dalla Legge n. 81/2017, la quale risulta essere in più punti volutamente generica.

Ciò premesso, occorre tenere conto della precisazione fatta dalla dottrina <sup>(5)</sup> rispetto l'intervento della contrattazione collettiva, la quale afferma che essa non può sostituirsi al consenso espresso dal lavoratore nell'accordo individuale previsto dalla legge per l'attivazione del lavoro in forma agile; per quanto attiene, poi, al rapporto tra le previsioni collettive e quelle di legge, i contratti collettivi non possono eliminare le garanzie legali dei lavoratori agili, ma potranno limitarsi solo alla regolamentazione delle condizioni del ricorso alla suddetta modalità, potendo predeterminare in parte i contenuti dell'accordo e apponendo delle semplificazioni rispetto la negoziazione tra le parti contraenti.

Prima dell'entrata in vigore della Legge n. 81/2017 sono stati stipulati una serie di contratti collettivi in materia di lavoro agile, volendone citare alcuni si può fare riferimento al contratto aziendale Eni del 06/02/2017 <sup>(6)</sup>, nel quale si sancisce all'articolo 1 che *“La prestazione lavorativa andrà effettuata in parte al di fuori del luogo di lavoro”* mentre nel contratto Cariparma-Credit Agricole <sup>(7)</sup> si sancisce, invece, la distinzione di tale modalità di lavoro rispetto al telelavoro, riducendo, tra le altre cose, la libertà di scelta del luogo da parte del lavoratore. Infatti, nell'art. 1 dell'accordo Cariparma, si statuiscono alcuni limiti circa la scelta del luogo di lavoro, il quale potrà essere individuato, ad esempio, in una sede aziendale o in ufficio differente, ovvero nell'abitazione/domicilio del prestatore di lavoro o comunque in un luogo privato di pertinenza dello stesso, diverso dalla sua abitazione o domicilio, sempre rispettando i limiti fissati dall'intesa <sup>(8)</sup>.

---

<sup>5</sup> S. Cairoli, op. cit. *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale* di Santoro-Passarelli, Capitolo IV, *“Le interferenze” tra regolazione collettiva e disciplina legale: dell art. 18, L. n. 81/2017 quale possibile o unica modalità di svolgimento della prestazione in forma agile*, p. 117: *“La fonte collettiva non potrà invece sostituirsi al consenso espresso dal lavoratore nel patto individuale per l'attivazione del lavoro in forma agile. E quanto al rapporto tra le previsioni collettive (non solo future ma anche pregresse) e le attuali norme di legge si deve precisare che i contratti collettivi non potranno eliminare le garanzie legali dei lavoratori agili, ma potranno regolamentare le condizioni del ricorso al lavoro agile predeterminandone in parte i contenuti e semplificando la negoziazione tra le parti.”*

<sup>6</sup> Contratto collettivo ENI del 06/02/2017 <http://www.bollettinoadapt.it/verbale-di-accordo-eni-sperimentazione-smartworking/>

<sup>7</sup> Contratto collettivo Cariparma-Credit Agricole del 09/03/2017, <http://www.firstgruppcariparma.it/wp-content/uploads/2013/05/2017-03-09-Smart-Working.pdf>

<sup>8</sup> Contratto Collettivo Cariparma-Credit Agricole del 09/03/2017, articolo 1: *“[...] L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata: a) da altra sede aziendale cioè da ufficio/locale della Società datore di lavoro o di altra Società del Gruppo (di seguito hub aziendale) ove disponibile; b) dalla residenza privata/domicilio del dipendente ( da casa”)*, da intendersi, ai fini del presente accordo, anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore diverso dalla sua abituale abitazione, con i limiti previsti nella presente intesa. *L'attività sarà prestata con l'utilizzo di strumenti informativi, messi a disposizione della Società datore di lavoro, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile/colleghi. [...] l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in smart working, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa: - non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere; - non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera; non potrà mai essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta e la prestazione in smart working potrà essere resa per un massimo di otto giorni al mese (preferibilmente, nella settimana, massimo due giorni); non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro [...]”* [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=16687:cred-agr-17sw&catid=227&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=16687:cred-agr-17sw&catid=227&Itemid=139)

Il contratto citato di Cariparma opera, come detto, una distinzione tra il lavoro agile ed il telelavoro, <sup>(9)</sup>, definendo la modalità agile come lavoro flessibile da remoto, finalizzata all'incremento della produttività ed alla conciliazione vita-lavoro.

Dunque, sebbene si sottolinei la differenza tra telelavoro e lavoro agile, occorre anche tenere conto del fatto che la finalità della contrattazione collettiva di settore “*asigna tanto al telelavoro quanto al lavoro agile l'obiettivo di “promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro”, intese quali “nuove forme di organizzazione del lavoro capaci di migliorare la qualità dello stesso e di (...) conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori”*” <sup>(10)</sup> <sup>(11)</sup>.

Ciò assunto, la dottrina prosegue osservando che la contrattazione collettiva, vista in tale luce, porrebbe maggiore attenzione agli obiettivi di produttività delle imprese, alla diminuzione dell'assenteismo, punterebbe ad un generale miglioramento dell'organizzazione ed all'individuazione di un punto di equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle del lavoratore, raggiungibile tramite l'accordo individuale, elemento fondante della disciplina dettata in materia di lavoro agile <sup>(12)</sup>.

Più problematica appare, invece, la normativa della sicurezza sul lavoro, rispetto la quale la contrattazione collettiva appare in più previsioni contrastante rispetto al dettato della disciplina legislativa ex articolo 22 della Legge n. 81/2017 ed a quanto stabilito dal Testo Unico sulla sicurezza <sup>(13)</sup>.

Analizzando alcune disposizioni di vari contratti collettivi sul punto è possibile notare che, ad esempio, nell'accordo Barilla-Fim Cisl del 2/03/2015 <sup>(14)</sup>, si sancisce che debba essere il prestatore di lavoro a dover selezionare un luogo di lavoro idoneo nel quale potervi operare in sicurezza, con espressa menzione del diritto all'integrità fisica, di cui all'articolo 2087 del codice civile; partendo da tale previsione sarà il lavoratore a dover aver cura del proprio benessere e della propria integrità fisica sul luogo di lavoro.

Simili disposizioni si rinvengono anche nell'accordo Snam del 20/11/2015 <sup>(15)</sup>, nel quale si giustifica il fatto che le disposizioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro non sono applicabili, in quanto la modalità di svolgimento di lavoro in forma agile non è riconducibile ad una prestazione lavorativa continuativa.

---

<sup>9</sup> Contratto collettivo Cariparma-Crédit Agricole del 09/03/2017, articolo 1: “*Per smart working nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia s'intende una forma flessibile di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro - di cui alla vigente regolamentazione - finalizzata ad incrementare la produttività del lavoro ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione. [...]*”

<sup>10</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 335/2017, p. 25 e ss.

<sup>11</sup> Accordo di rinnovo 5/02/2016 del CCNL dell'industria alimentare, che introduce un nuovo articolo per il telelavoro e uno per il lavoro agile: [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14659:agroindustriale-industria-alimentare-accordo-di-rinnovo-ccnl-5-febbraio-2016&catid=185&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=14659:agroindustriale-industria-alimentare-accordo-di-rinnovo-ccnl-5-febbraio-2016&catid=185&Itemid=139)

<sup>12</sup> Sull'argomento M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 335/2017, p.24 e ss.

<sup>13</sup> Decreto Legislativo, 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

<sup>14</sup> Accordo collettivo Barilla-Fim Cisl, 2 marzo 2015, <http://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/files/smartworking/accordi/2015.03.02%20Accordo%20Barilla.pdf>

<sup>15</sup> Accordo Snam, 20 novembre 2015, [https://www.uil.it/Documents/26\\_11\\_2015%20SMART%20WORKING%20VERB\\_DI%20ACC\\_%20OISS%20NAZIONALI.pdf](https://www.uil.it/Documents/26_11_2015%20SMART%20WORKING%20VERB_DI%20ACC_%20OISS%20NAZIONALI.pdf)

L'accordo General Motors del 6/03/2015 <sup>(16)</sup> assolve, invece, i dovuti obblighi di sicurezza ed igiene a carico del datore di lavoro attraverso una semplice informativa sui rischi del lavoro agile, la quale viene fatta pervenire ai lavoratori che eseguiranno la prestazione in tale modalità <sup>(17)</sup>.

Ulteriori incongruenze sono rinvenibili anche rispetto la tematica dell'orario di lavoro così come prevista dai contratti collettivi rispetto la disciplina dettata dalla Legge n. 81/2017, vista l'impossibilità di applicazione delle deroghe in materia di orario di lavoro prevista nella disciplina del telelavoro <sup>(18)</sup>.

Essi andranno basati esclusivamente sulla previsione di legge secondo cui l'orario applicabile al prestatore di lavoro in forma agile resterebbe legato a quello lavorativo aziendale <sup>(19)</sup>; unico esempio di scostamento è rappresentato dal già citato accordo Siemens del 2017 <sup>(20)</sup>, ove si esclude la sola possibilità di effettuare la prestazione dovuta attraverso forme di lavoro notturno, stabilendo che essa dovrà essere effettuata, attraverso una connessione alla rete informatica aziendale, nell'arco della giornata, anche in maniera discontinua, sulla base di quanto stabilito contrattualmente; la presenza in azienda del lavoratore che esegue la propria prestazione in forma agile sarà legata al solo sorgere di necessità aziendali. Il contratto conclude precisando, data la flessibilità gestionale dell'orario di lavoro, che nel caso in cui ci siano situazioni eccezionali di effettuazione della prestazione lavorativa eccedente le quaranta ore settimanali, esse dovranno inserirsi a sistema per ricevere l'autorizzazione da parte del proprio responsabile.

Citando dei contratti più recenti, siglati durante il periodo emergenziale, si può richiamare l'accordo raggiunto dalla società Poste Italiane ed i sindacati Cisl, UGL, UIL <sup>(21)</sup>, il quale sancisce l'importanza dell'istituto del lavoro agile, che era già stato oggetto di un precedente accordo risalente al 2019, il cui utilizzo è stato

---

<sup>16</sup> Accordo General Motors, 6 marzo 2015, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=19165:2015gm-sw&catid=178&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=19165:2015gm-sw&catid=178&Itemid=139)

<sup>17</sup> Sull'argomento M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 335/2017 p. 28 e ss.

<sup>18</sup> Si veda op. cit. M. Tiraboschi, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva di oggi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 335/2017, p. 29

<sup>19</sup> L. N. 81/2017

<sup>20</sup> Accordo Siemens, 7 giugno 2017: *"I dipendenti potranno effettuare la propria prestazione lavorativa sia presso la sede di lavoro, sia presso altro luogo idoneo, mediante connessione informatica alla rete aziendale e fermi restando gli aspetti relativi alla sicurezza e alla protezione della riservatezza delle informazioni secondo le policy aziendali vigenti. I dipendenti potranno, in accordo coi rispettivi responsabili, effettuare la propria prestazione lavorativa così come contrattualmente previsto, nell'arco della giornata lavorativa feriale anche in maniera discontinua, fermo restando lo specifico divieto di effettuare lavoro notturno salvo particolari esigenze altrimenti regolamentate. La connessione alle strumentazioni tecnologiche di lavoro sarà contestuale alle fasce orarie di prestazione lavorativa nell'arco della giornata così come sopra specificato. I dipendenti saranno altresì tenuti alla presenza presso le sedi aziendali, nelle fasce di compresenza definite in accordo con i rispettivi responsabili sulla base delle esigenze aziendali. Il profilo orario attribuito ai dipendenti comporta la copertura della giornata lavorativa a prescindere dalla timbratura elettronica in ingresso e uscita dalle sedi aziendali, la quale non avrà pertanto incidenza sulla gestione delle presenze/assenze dei dipendenti. In occasione di esigenze personali che comportino la necessità per i dipendenti di interrompere continuativamente l'effettuazione della prestazione lavorativa con il relativo impegno alla disponibilità anche telefonica, i dipendenti si avvarranno delle permittività in vigore per i vari titoli di assenza disponibili a sistema. In considerazione dei margini di autonoma flessibilità gestionale di orario, in caso di situazioni effettivamente eccezionali di esigenza di prestazione lavorativa eccedente quella contrattualmente prevista di 40 ore settimanali, i dipendenti provvederanno ad effettuare il relativo inserimento a sistema per l'autorizzazione da parte dei responsabili."*, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=19092:2017siemens-sw&catid=227&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=19092:2017siemens-sw&catid=227&Itemid=139)

<sup>21</sup> Contratto collettivo POSTE ITALIANE S.p.A. anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A., Postel S.p.A., Address S.p.A. e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFASAL Comunicazioni, e FNC UGL Comunicazioni, 18 Dicembre 2020

fortemente incrementato a causa dell'emergenza sanitaria avutasi a seguito della diffusione del Sars-cov-2 <sup>(22)</sup>. Il suddetto accordo afferma che il lavoro agile è di fondamentale importanza in quanto è visto come strumento utile a favorire modalità organizzative rispettose dell'ambiente, attraverso la limitazione degli spostamenti dei lavoratori, potendo così abbattere le emissioni di CO<sub>2</sub>, inoltre esso consente di contenere i costi aziendali grazie alla minor presenza di personale all'interno degli uffici <sup>(23)</sup>. L'accordo siglato individua altresì quale finalità del lavoro agile la conciliazione vita/lavoro degli impiegati, e sancisce che esso venga attivato su base volontaria, mediante accordo scritto tra le parti elaborato in forma telematica, per tutte le attività compatibili con la suddetta modalità di esecuzione della prestazione e per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche part-time <sup>(24)</sup>.

Altro contratto siglato in fase emergenziale è quello stipulato tra la società TIM ed i sindacati Cisl, UIL e CGIL nell'agosto 2020 <sup>(25)</sup>. L'accordo inquadra il lavoro agile quale strumento di sviluppo della digitalizzazione e di miglioramento della produttività, nonché di valorizzazione delle professionalità; anche in tale accordo il suddetto istituto viene definito come strumento utile alla sostenibilità ambientale, ma anche sociale ed economica, oltre che elemento cardine per la realizzazione della conciliazione tra lavoro e vita personale <sup>(26)</sup>.

---

<sup>22</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punti 2-3-4: "2. Con accordo del 23/01/2019 è stata avviata la sperimentazione di tale modalità di lavoro, che ha interessato i bacini organizzativi ivi individuati, a partire dal 24/01/2019 e sino al 31/03/2020; la suddetta sperimentazione ha consentito di mettere a punto un modello, da estendere ad ulteriori e più ampi ambiti organizzativi, da individuarsi in coerenza con quanto disposto dalle vigenti disposizioni contrattuali; 3. a seguito dell'emergenza sanitaria per Covid-19, in attuazione delle necessarie disposizioni governative tempo per tempo intervenute è stata diffusamente implementata la modalità del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane; 4. le Parti, a seguito dei positivi esiti della sperimentazione introdotta con la citata intesa e del ricorso al Lavoro Agile nella fase emergenziale, confermano la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare - anche come strumento di welfare - la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare nel contempo i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, nel rispetto della produttività aziendale, in un'ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, anche alla luce della reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto;"

<sup>23</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punto 5: "il Lavoro Agile consente altresì di favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall'Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro. Il Lavoro Agile, in un'ottica di responsabilità sociale, si configura altresì come strumento idoneo alla gestione dell'emergenza sanitaria in corso, in sinergia con le Istituzioni pubbliche, a tutela della sicurezza e del benessere delle persone;"

<sup>24</sup> Contratto collettivo Poste Italiane: "Viene previsto nel Gruppo Poste Italiane il Lavoro Agile, quale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che agevola la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, applicabile, su base volontaria, ai dipendenti delle Società del Gruppo Poste Italiane di cui alla presente intesa appartenenti agli ambiti organizzativi che non richiedono la presenza fisica del personale per garantire la continuità operativa di impianti ed infrastrutture nonché a quelli caratterizzati dall'assenza di rapporti con la clientela tramite canali fisici diretti; per le Funzioni che prevedono attività di vendita, la prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità Agile nelle giornate in cui il dipendente non deve recarsi presso il cliente. [...] Il Lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e dai Responsabili di Struttura. Per ciascuna attività lavorativa, la concreta applicazione dell'istituto avverrà con modalità uniformi a livello territoriale, fatte salve situazioni connesse a specifiche condizioni individuali o organizzative, nonché alle esigenze di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'adesione al Lavoro Agile avverrà, su base volontaria, mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, il cui contenuto è riportato nel format allegato alla presente intesa."

<sup>25</sup> Contratto collettivo TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU, Agosto 2020

<sup>26</sup> Contratto collettivo TIM, lettera a): "le parti convengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di valorizzazione delle professionalità, di promozione della sostenibilità

La peculiarità di tale accordo risiede nel fatto che vengono individuate due diverse categorie di lavoro agile, applicabile ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato o indeterminato, anche parziale: il **“lavoro agile giornaliero”** ed il **“lavoro agile settimanale”**, i quali si differenziano per la diversa autonomia data ai dipendenti, per la possibilità di organizzare il lavoro per obiettivi o per volumi, ovvero per il differente regime orario di lavoro <sup>(27)</sup>.

Il lavoro agile giornaliero prevede che la prestazione venga resa in due giorni da remoto, presso una sede esterna ai locali aziendali, attraverso strumenti tecnologici che assicurino il collegamento con il software aziendale, e tre giorni presso la sede aziendale. Questa articolazione vale per l'intera settimana lavorativa. Si prevede anche la possibilità di effettuare altri dodici giorni annuali in modalità agile, per un numero massimo di un giorno alla settimana <sup>(28)</sup>.

Il lavoro agile settimanale è applicato alle attività svolte in forma etero organizzata, e non si consente l'organizzazione del lavoro per obiettivi. L'esecuzione della prestazione lavorativa viene effettuata in giornate o settimane alternate, secondo uno schema predefinito, cioè il 50% presso la sede aziendale ed il 50% da remoto, attraverso strumenti che assicurino il collegamento con il software aziendale. La prestazione erogata con tale modalità dovrà essere svolta al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, utilizzando l'arco temporale di presidio del settore di appartenenza. <sup>(29)</sup>

---

*sociale, economica e ambientale che favorisce - tra l'altro - la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nonché la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare”*

<sup>27</sup> Contratto collettivo TIM : *“La presente intesa disciplina in via sperimentale per i dipendenti di TIM S.p.A. fino al 31 dicembre 2021 due modalità organizzative di svolgimento della prestazione in lavoro agile con riguardo al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo. 3 Le due modalità di lavoro, definite lavoro agile giornaliero” e lavoro agile settimanale”, differiscono per il diverso grado di autonomia, per la possibilità di organizzare il lavoro per obiettivi ovvero per volumi, per il differente regime orario.”*

<sup>28</sup> Contratto collettivo TIM, articolo 15: *“Si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività svolte per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria. Lo svolgimento della prestazione si articola in 2 giorni da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali, come definito dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge e 3 giorni presso la sede aziendale per ciascuna settimana. E inoltre prevista la possibilità di effettuare ulteriori 12 giorni annui in modalità agile, nella misura di massimo 1 giorno aggiuntivo a settimana. Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria: - nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30. Le modalità di svolgimento della prestazione precedentemente descritte, che risultano necessarie in fase di avvio del modello, potranno essere oggetto di rivalutazione con inserimento di ulteriori elementi di flessibilità in relazione all'andamento della sperimentazione nell'ambito delle verifiche previste dal presente accordo [...]”*

<sup>29</sup> Contratto collettivo TIM, articolo 16: *“Si applica agli ambiti organizzativi nei quali le attività svolte sono etero organizzate, non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari. L'esecuzione della prestazione lavorativa si articola in giornate/settimane alternate secondo uno schema e misura predefinite - 50% presso la sede aziendale e 50% da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali - come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge. La prestazione in lavoro agile settimanale dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente. Al riguardo, l'Azienda si rende disponibile ad avviare un confronto atto a favorire la collocazione in lavoro agile delle turnazioni più disagiate, eventualmente avviando appositi esami congiunti, e a garantire l'individuazione di specifiche modalità atte a consentire l'operatività dell'istituto del cambio turno Per il personale che attesta la propria presenza in servizio attraverso timbratura in postazione e opera attraverso l'utilizzo della barra telefonica, a far data dal 1° settembre 2020 l'Azienda consentirà l'applicazione della disciplina dei ritardi in compensazione e franchigia, di cui all'accordo*

L'attivazione del lavoro agile presuppone, ovviamente, un accordo scritto tra le parti, su base volontaria <sup>(30)</sup>.

## 2. La Legge n. 81/2017

Il Lavoro agile, come anticipato, è stato regolamentato attraverso l'approvazione del disegno di legge n. 2.233-B recante “misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte all'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, confluito nella Legge n. 81 del 22 Maggio 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”, definita poi “Jobs Act del lavoro autonomo”.

Prima dell'introduzione della Legge n. 81/2017, in assenza di una norma che regolasse l'istituto del lavoro agile, tale modalità d'esecuzione della prestazione lavorativa veniva introdotta all'interno delle realtà economiche attraverso singole esperienze nella contrattazione collettiva e, in particolare, in taluni accordi a livello aziendale <sup>(31)</sup>.

In base ad una ricerca compiuta presso il politecnico di Milano, dall'Osservatorio “*smart working*” della School of Management, dopo meno di due anni dall'entrata in vigore della Legge n. 81/2017, si è assistito ad una crescita dell'applicazione dello *smart working*: “*Nell'anno 2018, nel settore privato, gli smart worker erano quattrocentottantamila, di cui il 76% di genere maschile, di età compresa tra i trentotto ed i cinquantotto anni ( il 48% residente nel nord-ovest d'Italia), con una crescita registrata pari al 20% ; la ricerca evidenziò anche che un'impresa su due avviò nell'anno 2018 un progetto di smart working ( 56% contro il 36% dell'anno precedente ), mentre nelle piccole e medie imprese rimase pressoché stabile; nel settore pubblico è stata avviata una progettazione per lo smart working pari all'8%, grazie alla Riforma Madia*”<sup>(32)</sup>.

La Legge n. 81/2017 si compone di ventisei articoli, suddivisa in tre capi e di questi è il secondo a regolamentare la disciplina inerente al lavoro agile ( o *smart working* ) dagli articoli 18 al 24. L'istituto non rappresenta una nuova tipologia di lavoro, ma una differente modalità di esecuzione della prestazione, che si incentra sulla sigla di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore e tramite il quale si va a regolare la prestazione lavorativa.

Dalla scelta del legislatore di volere inserire proprio nella stessa legge sia il lavoro autonomo che quello agile non potrà certo dedursi che esso sia riconducibile al primo, essendo questo espressamente ricondotto al lavoro

---

4 dicembre 2019, nonché il recupero dei permessi Mamma e Papà e dei permessi a recupero ex accordo 18 luglio 2019 anche in lavoro agile. Per tale personale è inoltre consentito il ricorso al lavoro supplementare/straordinario, secondo le ordinarie regole e modalità autorizzative. Il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite gli specifici sistemi adottati e anche tramite l'applicativo informatico di messagistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica. Le giornate/settimane di lavoro agile settimanale saranno comunicate, con cadenza almeno mensile, dall'Azienda ai lavoratori sulla base di apposite matrici.[...]

<sup>30</sup> Contratto collettivo TIM, articolo 2: “L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) se per la funzione di appartenenza è prevista l'applicazione della modalità di lavoro agile. Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 motivando tale decisione. [...]”

<sup>31</sup> Accordo General Motors Powertrain del 6 marzo 2015; Accordo Cariparma dell'8 marzo 2016.

<sup>32</sup> M.Giardetti, A. Giardetti, F. Ciavarella, *il lavoro agile*, Giuffrè editore, 2019, p.6



subordinato<sup>(33)</sup>; non pare condivisibile, inoltre, quanto inizialmente sostenuto in dottrina<sup>(34)</sup> rispetto al fatto che il lavoro subordinato esca ridimensionato dalla riforma dimostrando, anzi, che il lavoro agile è ricondotto al lavoro subordinato e che la digitalizzazione non ha realizzato- almeno fino ad ora- quella “fuga dalla subordinazione” che si era prospettata in dottrina<sup>(35)</sup>.

L’elemento caratterizzante tale istituto è che esso non nasce come una nuova tipologia contrattuale, bensì come una specifica modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato<sup>(36)</sup>, funzionale a garantire una maggiore flessibilità e competitività nel mercato del lavoro, senza perderne produttività, e finalizzato alla conciliazione della vita privata e lavorativa del prestatore.

Esso è espressamente applicabile, ai sensi dell’art. 1, comma 2 del Decreto Legislativo. n. 165/2001<sup>(37)</sup>, anche ai rapporti subordinati nella pubblica amministrazione.

## 2.2 Caratteri definitivi

L’art. 18 della Legge n. 81/2017 primo comma<sup>(38)</sup> stabilisce i tratti principali della prestazione lavorativa eseguita in forma agile: essa è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita tramite accordo dalle parti, anche attraverso forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro; inoltre la prestazione dovrà essere svolta in parte all’interno dei locali aziendali ed in parte all’esterno di essi, ma nei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Elemento tipico dell’istituto è che per lo svolgimento dell’attività lavorativa all’esterno dei locali aziendali il prestatore che opera in modalità agile può avvalersi di strumenti tecnologici, mentre altro elemento peculiare dell’istituto è la mancanza in azienda di una postazione fissa destinata al lavoratore che opera nella suddetta modalità.

Interessante è il dibattito sorto in dottrina e non<sup>(39)</sup><sup>(40)</sup> rispetto le questioni puramente terminologiche ed i termini che sono stati utilizzati nella legge n. 81/2017 per dare una definizione di lavoro agile ed il suo corrispettivo inglese *Smart working*: l’Accademia della Crusca tende a preferire il termine lavoro agile rispetto

---

<sup>33</sup> M. Giardetti, A. Giardetti, F. Ciavarella, op. cit. *il lavoro agile*, p. 5 e ss.

<sup>34</sup> G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento* di M. Martone, CEDAM, 2008, pp. 461 e ss.

<sup>35</sup> Si veda sull’argomento G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo, Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento* di M. Martone, pp. 461 e ss.

<sup>36</sup> Articolo 2094 del Codice Civile: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”

<sup>37</sup> Decreto Legislativo, 30 Marzo 2001 n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

<sup>38</sup> L. N.81/2017, articolo 18: “Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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>39</sup> M. Tiraboschi, *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 12 WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 335/2017

<sup>40</sup> Accademia della Crusca – Gruppo Incipit, *Accogliamo con piacere il lavoro agile*, Firenze, 1° febbraio 2016

la forma inglese “*smart working*”, sebbene l’Accademia stessa riporti una serie di imprecisioni rispetto quanto scritto nel disegno di legge Poletti, in quanto parla di nuova forma di telelavoro quando in realtà il lavoro agile non lo è, vista l’espressa differenziazione della disciplina dei due istituti.

Attenendoci più al campo semantico vero e proprio, Michele Tiraboschi prosegue sulla stessa linea posta dall’Accademia, affermando che il termine “lavoro agile” sia un perfetto equivalente dell’espressione *smart working*, sebbene la parola *smart* abbia un significato differente, in quanto “*si ricollega al nascente dibattito sulla fabbrica intelligente e alle dinamiche di Industria 4.0 e del lavoro tramite piattaforme e sistemi interconnessi*” (41) (42).

Per l’osservatorio “*smart working*” del Politecnico di Milano esso rappresenterebbe più una nuova filosofia manageriale, che si fonda sulla restituzione della flessibilità e dell’autonomia circa la scelta di spazi, orari e luoghi e degli strumenti da potere utilizzare (43).

### **2.3 La forma dell’accordo ed il contenuto**

La disciplina del lavoro agile prosegue all’articolo 19 (44), sancendo quella che deve essere la forma di accordo tra le parti ai fini dell’attivazione della suddetta modalità, consistente in un patto stipulato tra datore di lavoro e lavoratore.

L’oggetto dell’accordo s’incentra soprattutto sull’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, e deve regolamentare anche le forme di esercizio del potere direttivo che il datore di lavoro eserciterà sul prestatore, nonché precisare gli strumenti utilizzati dal lavoratore per l’esecuzione della prestazione dovuta. Il testo dell’articolo 19 impone, innanzitutto, l’obbligo di utilizzare la forma scritta per la stipulazione dell’accordo tra datore e lavoratore, sia ai fini della regolarità amministrativa che per la prova; si sancisce anche la recedibilità causale per patti a scadenza dall’accordo: ciò significa che l’adempimento della prestazione in forma agile non potrà essere imposta al lavoratore, dunque la pretesa del datore di lavoro non potrà trarre fondamento dall’esercizio di un potere unilaterale (45).

Il suddetto articolo andrebbe letto in comminazione con il disposto dell’articolo 18 della Legge 81/2017, il quale stabilisce, nella prima parte, l’assenza di vincoli d’orario e/o luogo di lavoro, mentre nella seconda parte

---

<sup>41</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 13 e ss.

<sup>42</sup> P. Manzella, F. Nespoli, *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in E. Dagnino, a cura di M. Tiraboschi, *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, cit., p. 23-25.

<sup>43</sup> S. Scialoia, *smartworking-lavoro agile*, Amazon libri, p. 14-15

<sup>44</sup> L. N.81/2017, articolo 19: “1. *L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarita' amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.* 2. *L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.*”

<sup>45</sup> S. Cairoli in G. Passarelli-Santoro AA.VV., *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, Capitolo IV., p.97 e ss.

precisa che la prestazione dovrà comunque essere effettuata in parte all'interno ed in parte all'esterno dei luoghi aziendali senza una postazione fissa. Tale disposizione si pone in contrasto con quanto asserito nella prima parte dell'articolo stesso, entrando in conflitto tra loro se tali elementi si considerassero come elementi essenziali. Proprio a causa di tale possibile conflitto sembrerebbe più opportuno interpretare tali disposizioni attraverso una suddivisione dell'articolo in due parti: la prima parte più che descrivere la prestazione lavorativa ne descriverebbe i requisiti, i contenuti ed i limiti del patto stipulato, nonché il modo in cui il patto stesso può incidere sulla prestazione, mentre la seconda parte si incentra sulla prestazione lavorativa prevedendo che una parte del lavoro si svolga nei locali aziendali ed un'altra parte si svolga all'esterno di questi.

Difatti è in relazione a questa seconda parte dell'articolo che si riferiscono sia lo svolgimento senza una postazione fissa, sia il rispetto della durata massima del rapporto di lavoro, come anche specificato nella Direttiva PdCM n. 3/2017 <sup>(46)</sup> <sup>(47)</sup>.

Per quanto concerne il contenuto del patto esso potrà, ad esempio, prevedere gli obblighi reciproci rispetto alla protezione dei dati ovvero per la custodia della strumentazione informatica e tecnologica assegnata al lavoratore per assicurare lo svolgimento della prestazione dovuta. In tal senso, infatti, il datore di lavoro potrà obbligarsi ad adottare misure atte a garantire la protezione dei dati che vengono utilizzati dal prestatore per l'esecuzione della prestazione dovuta, mentre il lavoratore potrà essere chiamato a custodire con diligenza tutti gli strumenti tecnologici che gli vengono messi a disposizione ed essere responsabile rispetto la riservatezza dei dati ai quali ha accesso, dovendo necessariamente utilizzare la suddetta strumentazione <sup>(48)</sup>.

Nell'accordo sono presenti, dunque, sia degli elementi necessari, sia degli elementi accessori e/o eventuali. Sono elementi necessari, ad esempio, lo svolgimento in forma alternata della prestazione lavorativa e la scelta a discrezione del lavoratore del luogo di lavoro esterno all'ambito aziendale, mentre sono elementi accessori sia la possibilità di fare oggetto dell'accordo la strumentazione utilizzata dal lavoratore per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, sia lo svolgimento della suddetta prestazione modulata attraverso cicli, fasi ed obiettivi.

In realtà pare porsi come elemento eventuale anche l'organizzazione della prestazione lavorativa come priva di vincoli d'orario e luogo di lavoro, partendo dall'assunto secondo il quale sono le parti a potere fissare precisi limiti rispetto alle coordinate di spazio-tempo, tendendo così a porre l'assenza di vincoli di tempo e/o luogo di lavoro come una modulazione dell'accordo tra le parti, anche perché l'articolo 18 della Legge n. 81/2017 precisa che ci si dovrà sempre attenere ai limiti di orario settimanali e giornalieri fissati dalla norma generale e dalla contrattazione collettiva <sup>(49)</sup>.

---

<sup>46</sup> G. Passarelli-Santoro AA.VV., *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, Capitolo IV, p.96 e ss.

<sup>47</sup> Direttiva PdCM n. 3/2017, nella quale si precisa che “*non attribuisce all'assenza di precisi vincoli di tempo/luogo di lavoro un valore definitivo della prestazione in modalità agile*”

<sup>48</sup> sul punto P. Rausei, *lavoro autonomo e agile*, Ipsoa Guide Operative, 2017, p.6

<sup>49</sup> G. Passarelli-Santoro AA.VV., *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, Capitolo IV, p.96 e ss., UTET giuridica, 2020

Il legislatore prosegue, poi, specificando che l'accordo stipulato dalle parti dovrà necessariamente individuare anche tempi di riposo del lavoratore, dei quali egli dovrà potere usufruire liberamente, nonché le modalità specifiche e le misure tecniche ed organizzative necessarie al lavoratore per potersi di disconnettere dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate nello svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. **diritto alla disconnessione**).

## **2.4 Durata del contratto e recesso**

Il comma 2 dell'art. 19 della Legge 81/2017 prosegue regolamentando la durata dell'accordo stipulato dalle parti e le relative modalità di recesso: *"2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato"* (<sup>50</sup>).

La norma citata stabilisce che l'accordo può essere stipulato dalle parti sia a termine che a tempo indeterminato sottolineando, in tal modo, l'ampiezza della facoltà di utilizzo della formula di lavoro agile e la possibilità di rendere molto flessibile la prestazione lavorativa dovuta sia in ragione delle esigenze organizzative aziendali, che in base ai bisogni personali e/o familiari del lavoratore.

La disposizione prevede, in particolare, che in caso di contratto a tempo indeterminato il recesso avvenga esclusivamente nel caso in cui pervenga al prestatore un preavviso non inferiore a trenta giorni; il legislatore precisa, inoltre, che a fronte di un giustificato motivo, sia oggettivo che soggettivo, il quale dovrà essere dichiarato in modo esplicito da chi intende recedere dal contratto, potrà essere esercitato il diritto di recesso da ciascuno dei contraenti prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato (<sup>51</sup>).

Ciò assunto, sembrerebbe che in assenza di un giustificato motivo non sarebbe possibile recedere da un accordo di lavoro agile a tempo determinato, sebbene la norma non stabilisca nessuna sanzione in caso di recesso anticipato dal suddetto accordo a tempo determinato; per tale motivo pare, dunque, ipotizzabile che l'unico rimedio rimanente alla parte che subisca un recesso anticipato senza giustificato motivo, sia il risarcimento del danno subito secondo le norme civilistiche (<sup>52</sup>).

In sintesi, il recesso senza preavviso dall'accordo a tempo indeterminato ed il recesso anticipato dall'accordo di lavoro agile a termine potranno avvenire legittimamente qualora ricorra un giustificato motivo.

---

<sup>50</sup> L. N. 81/2017 articolo 19, comma 2

<sup>51</sup> Sul punto si veda S. Cairoli in Santoro-Passarelli AA. VV., op. cit. diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo, Capitolo IV, p. 107

<sup>52</sup> L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, *lavoro agile e coworking*, UTET giuridica, 2018, p. 17

Risulta opportuno precisare che quanto inserito nell'accordo stipulato tra le parti non potrà escludere, in sede di contenzioso, che il giudice possa ritenere che i motivi inseriti nel suddetto accordo non costituiscano un "giustificato motivo" e che il recesso venga, dunque, classificato come illegittimo<sup>(53)</sup>. Appare, dunque, utile dare una breve definizione di ciò che si intende per giustificato motivo: *"La legge non dà una definizione di giustificato motivo". Sarà verosimilmente compito della giurisprudenza riempirla di contenuto. Per il momento, in attesa di considerazioni giurisprudenziali, sembra opportuno interpretare il concetto di giustificato motivo richiamato dalla normativa sul lavoro agile riferendosi al giustificato motivo" di licenziamento, delineato dall'art. 3, L. n. 604/1966, adattandolo a questa particolare modalità di svolgimento del lavoro"*<sup>(54)</sup>.

Infine l'articolo termina con una serie di note, le quali fanno riferimento a particolari categorie di lavoratori, tra le quali i lavoratori disabili, precisando che nei loro riguardi, ai sensi della Legge del Marzo 1999, il termine di preavviso per il recesso dal contratto dovrà essere pari a novanta giorni e non trenta, come previsto per gli altri lavoratori, al fine di consentire un'ideale riorganizzazione dei percorsi di lavoro per i lavoratori della

---

<sup>53</sup> L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 19

<sup>54</sup> L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 17

suddetta categoria, dovendo avere riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura dovute alle particolari condizioni in cui versano questi lavoratori <sup>(55)</sup> <sup>(56)</sup>.

Avendo analizzato la disciplina dettata dalla legge riguardo al recesso dall'accordo, offrono ottimi spunti di riflessione gli accordi firmati prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 come, ad esempio, il contratto BNL del 15/07/2015, ed in particolare quanto previsto nell'articolo 2, comma 5 del suddetto accordo: “*Le Parti convengono che:*

- *il [flexible working ndr] riguardi le mansioni svolte dal lavoratore al momento dell'adesione all'iniziativa e decada automaticamente in caso di cambiamento delle stesse, salva la facoltà di far luogo a nuova autorizzazione su richiesta del lavoratore, ricorrendone i presupposti nella nuova mansione ovvero di ripristinarla venute meno le motivazioni che ne avevano determinato la revoca; [...]* <sup>(57)</sup>.

Tale statuizione consente di cogliere la volontà della parte datoriale di esprimere la necessità di dover far decadere automaticamente la modalità di prestazione in forma agile nel momento stesso in cui si modificano le mansioni svolte dal lavoratore, proprio perché la modalità agile concerne le stesse.

---

<sup>55</sup> Legge 12 marzo 1999, n. 68, “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, articolo 1: “(Collocamento dei disabili). - 1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica: a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222; b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti; c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni. 2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata. 3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'art. 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308. 4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'art. 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante. 5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL. 6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni. 7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.”

<sup>56</sup> L. n. 81/2017

<sup>57</sup> Contratto collettivo aziendale BNL del 15/07/2015, <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/03/Accordo-BNL.pdf>

L'articolo citato consente di trarre ulteriori importanti conclusioni: *“Rispetto a questa previsione, è interessante osservare che il cambiamento delle mansioni che determini la fuoriuscita dal lavoratore dal perimetro del lavoro agile non viene identificato come giustificato motivo di recesso, bensì come circostanza sopravvenuta che fa venir meno automaticamente l'accordo, senza, quindi, richiedere la comunicazione formale di recesso dall'accordo di smart working [...] Rispetto a questa previsione del contratto BNL, è necessario considerare che si tratta di una clausola di un accordo precedente all'entrata in vigore della L. n. 81/2017: a seguito dell'emanazione della Legge che regola lo smart working è verosimile ritenere che, non diversamente da quanto affermato dalla giurisprudenza in materia di cessazione del rapporto di lavoro, un atto di recesso sia sempre necessario”* <sup>(58)</sup>.

In ultima battuta si precisa che, in caso di recesso dall'accordo di lavoro agile, non si avrà un recesso dal rapporto lavorativo, essendo la modalità di lavoro ed il rapporto lavorativo cose totalmente distinte tra loro, pertanto esso proseguirebbe nelle forme ordinarie di cui all'art. 2094 del codice civile <sup>(59)</sup>.

## **2.5 Modalità di esecuzione del lavoro agile (orario di lavoro, luogo di lavoro, potere di controllo, potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro)**

Il lavoro agile, ai sensi del già citato articolo 18 della Legge n. 81/2017, può essere organizzato in fasi, cicli ed obiettivi.

La legge non precisa in modo specifico l'orario di lavoro relativo alla prestazione dovuta dal lavoratore, anzi, appare abbastanza generica rispetto la relativa disciplina, prevedendo che sia l'accordo individuale a dovere stabilire e precisare i tempi di riposo del lavoratore, fermo restando l'obbligo generale di rispettare i limiti imposti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, in riferimento all'orario massimo di lavoro quotidiano e settimanale.

La disciplina pare a prima vista poco chiara, essendo da un lato sancita la libertà d'organizzazione circa l'orario di lavoro da parte del lavoratore, mentre dall'altra si impone che il lavoratore debba rispettare i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale, e che debba essere l'accordo stesso a definire i tempi di riposo spettanti allo stesso.

Tutto ciò potrebbe esporre il datore di lavoro sia alla difficoltà di controllare l'effettiva conformità della prestazione di lavoro resa dal prestatore, che il *“rischio di trovare uno spazio per la sussistenza di responsabilità oggettiva [...] che non ha in concreto un potere di controllo sui tempi di lavoro del lavoratore”* <sup>(60)</sup>.

Rimedi definitivi dell'orario di lavoro si ritrovano già nella contratti collettivi precedenti all'entrata in vigore della legge, e ripresi anche nelle esperienze successive della contrattazione, infatti in esse si ricorre all'utilizzo di specifiche previsioni inserite nei contratti collettivi aziendali precisando, ad esempio, che i lavoratori siano

---

<sup>58</sup> L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 18

<sup>59</sup> Articolo 2094 del Codice Civile: *“E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*

<sup>60</sup> L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 20

soggetti al medesimo orario di lavoro imposto in azienda, come sancito nel Contratto collettivo Smart Working Euler Hermes del 15/01/2016 <sup>(61)</sup>.

Altri accordi collettivi, invece, trovano delle soluzioni di compromesso, ad esempio, tramite il coordinamento dell'orario di lavoro e delle esigenze aziendali, come stabilito nel contratto BNP del 02/11/2015 <sup>(62)</sup> e nel contratto Ferrovie dello Stato Italiane del 02/05/2017 <sup>(63)</sup>.

Altro accordo di rilievo risulta essere il contratto Siemens del 06/06/2017, nel quale si propone al lavoratore di collocare come meglio ritiene la prestazione di lavoro, dandogli due soli limiti da rispettare: il primo concerne il fatto che dovrà esservi un accordo con il relativo responsabile, il secondo concernente il limite d'orario lavorativo oltre il quale la disciplina ordinaria di legge qualifica la prestazione come lavoro notturno, escludendola, il lavoratore non potrà dunque effettuare la propria prestazione in un orario che qualificerebbe il lavoro come notturno <sup>(64)</sup> <sup>(65)</sup>.

Per quanto attiene la disciplina esaminata è sostenibile, dunque, che l'orario sia quello normale di lavoro, sempre tenendo in considerazione l'obbligo del rispetto dei limiti di durata massima quotidiana e settimanale dello stesso, mentre risulta derogabile nella parte di prestazione erogata all'esterno dei locali aziendali, così

---

<sup>61</sup> Contratto Hermes Euler, punto 5: “[...] il dipendente sarà tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto [...]” <http://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2016/01/Accordo-Pilota-Smart-Working.pdf>

<sup>62</sup> Contratto BNP del 02/11/2015, punto 5: “5.1 La prestazione lavorativa in FW si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale della struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale modalità di espletamento della prestazione oltre che della categoria di appartenenza. 5.2 Qualora si evidenzi l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario, le stesse verranno riconosciute, laddove richieste e preventivamente autorizzate, esclusivamente se svolte in sedi aziendali, rilevando a tal fine l'avvio della connessione al sistema aziendale. 5.3 Per le Attività in FW svolte in luoghi extra aziendali non vengono riconosciuti il Ticket pasto e/o trattamenti compensativi di alcun genere (missioni, pendolarismo, indennità modali, etc). 5.4 Nel caso venga richiesta l'interruzione della giornata in FW, e quindi siverifichi il rientro in azienda, si darà luogo al riconoscimento del Ticket pasto se il rientro è avvenuto prima dell'intervallo.” <http://archivio.firstcisl.it/sas/38416/documenti/250/accordo-lavoro-agile>

<sup>63</sup> Contratto Ferrovie dello Stato Italiane del 02/05/2017, punto 7: “la durata settimanale dell'orario di lavoro è quella stabilita dall'art. 27 punto 1.1 CCNL mobilità/Area AF [...]”, <https://cdn.fiscoetasse.com/upload/Accordo-Smart-Working-FS-02052017.pdf>

<sup>64</sup> Contratto Siemens del 06/06/2017, “L art. 1, comma 2, lett. d), D.Lgs. 08/04/2003, n. 66 definisce periodo notturno” il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Ricadono quindi nella definizione di periodo notturno le prestazioni di lavoro rese, ad esempio, nelle seguenti fasce:

- dalle ore 21,00 alle ore 5,00;
- dalle ore 22,00 alle ore 5,00;
- dalle ore 22,00 alle ore 6,00;
- dalle ore 23,00 alle ore 7,00;
- dalle ore 24,00 alle ore 8,00 e così via, indipendentemente dall'eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva (Ministero del Lavoro, circolare 03/03/2005, n. 8)” <http://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/files/smartworking/accordi/accordo%20siemens%20smart%20working.pdf>

<sup>65</sup> Decreto Legislativo 08 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”; Circolare Ministero del Lavoro 03 marzo 2005, n. 8 dai quali si evince che “Secondo la disciplina di legge, è dunque lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno”, come sopra definito, svolga abitualmente almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero (per abitualmente” si intende un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; tale limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale cfr. art. 1, co. 2, lett. d), Decreto Legislativo 08/04/2003, n. 66). La contrattazione collettiva può identificare come notturno qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno” almeno una parte del suo orario di lavoro. Nel caso in cui il limite degli 80 giorni venga superato a causa di eventi eccezionali e straordinari, non potrà riconoscersi la qualifica di lavoratore notturno (Circolare Ministero del Lavoro n. 8 del 03/03/2005).”



come pare ammissibile che l'accordo possa anche determinare un orario "multi-periodale" <sup>(66)</sup>, sempre rientrando nei limiti di riposo imposti dalla legge e dalla contrattazione.

Non potrà, invece, utilizzarsi il superamento dell'orario di lavoro come sistema di misura della prestazione, visto l'esplicito riferimento alla durata massima dello stesso, la quale presuppone la misurazione della durata della prestazione; il tempo di lavoro rappresenta una cornice esterna, cioè le modalità temporali attraverso le quali l'accordo stipulato potrà applicarsi al rapporto di lavoro.

Per quanto concerne, invece, il luogo ove il lavoratore andrà ad erogare la dovuta prestazione, l'art. 18 della Legge n. 81/2017 individua come luogo di lavoro sia i locali aziendali, sia il luogo indicato dal lavoratore conferendo, pertanto, un carattere misto a ciò che si intende per luogo di lavoro.

Dall'impostazione designata dalla norma si evince come divenga marginale il luogo che tradizionalmente si intende di lavoro, che da sempre è ricondotto all'azienda o all'ufficio, acquistando preminenza il luogo che viene designato come tale dal lavoratore, accentuando così la centralità dell'autonomia data al prestatore.

Ciò precisato non deve tuttavia dimenticarsi che la prestazione lavorativa per rientrare nell'istituto della modalità di lavoro agile dovrà ugualmente prevedere una parte di lavoro effettuato all'interno dell'azienda tanto che, come rilevabile dall'esperienza derivante dalla contrattazione collettiva aziendale, tale autonomia di scelta viene spesso limitata.

Proseguendo l'analisi del dettato normativo, esso regola il potere di controllo esercitabile sul lavoratore dal datore di lavoro, richiamandosi quanto sancito nella Legge n. 300/1970, in particolare il dettato dell'articolo 4, comma 1 <sup>(67)</sup>. Il citato articolo impone al datore di lavoro di dotarsi di un'autorizzazione qualora debba installare strumenti che consentano il controllo a distanza del lavoratore, autorizzazione che viene rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro competente, oppure il datore dovrà stipulare un accordo sindacale siglato con le relative rappresentanze <sup>(68)</sup>.

---

<sup>66</sup> Così ipotizzato da S. Cairoli in G. Santoro-Passarelli, op. cit. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale tomo primo*, p.105

<sup>67</sup> Legge 20 Maggio 1970, n.300, articolo 4: *"E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalita' di controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilita' di controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalita' per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalita' di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale."*

<sup>68</sup> Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Sia i dati che le informazioni raccolte attraverso tali strumenti saranno utilizzabili dal datore di lavoro soltanto previa conoscenza delle modalità e delle finalità del controllo, nonché previo consenso, da parte del lavoratore, visto quanto stabilito ai sensi della normativa sulla privacy ed il trattamento dei dati personali (69).

L'art. 4 della Legge n. 300 stabilisce anche i tre presupposti essenziali affinché il datore possa effettuare i dovuti controlli a distanza sul lavoratore agile, e cioè: esigenze organizzative e/o esigenze produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale; naturalmente la norma, oltre che rispondere alla necessità di tutela dell'attività lavorativa, vieta al contempo l'utilizzo di sistemi di controllo che possano risultare lesivi della dignità del lavoratore, garantendola attraverso l'obbligo di ricezione di specifica autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro o tramite la stipulazione di accordi con le rappresentanze sindacali.

La normativa relativa alle modalità di svolgimento del lavoro agile prosegue, poi, regolando il potere direttivo esercitabile dal datore di lavoro, richiamando quanto stabilito dalla disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 81/2015, all'articolo 2. Esso sancisce che quanto stabilito in merito al lavoro subordinato dovrà essere applicato anche ai rapporti di collaborazione continuati, le cui modalità di esecuzione vengono organizzate dal committente (70).

Ciò premesso, il lavoro agile si configura, però, come una "sorta" di forma attenuata della subordinazione, visto il margine di gestione di tempo a disposizione del lavoratore e l'autonomia di scelta datagli rispetto al luogo di lavoro; per tale motivo l'esercizio del potere direttivo da parte del datore rispetto il luogo ed il tempo di lavoro viene stabilito attraverso accordi collettivi aziendali e gli accordi individuali, così come previsto dalla legge. Gli stessi però, spesso, sanciscono anche i limiti rispetto la libertà di scelta del luogo di lavoro all'esterno dell'azienda da parte del prestatore ovvero i limiti rispetto le fasce orarie entro le quali svolgere la prestazione lavorativa dovuta, come già visto precedentemente, ad esempio nei i contratti collettivi aziendali di ENI del 06/02/2017 o BNL del 15/07/2015 (71).

---

<sup>69</sup> Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali"

<sup>70</sup> Decreto Legislativo 15 Giugno 2015 N. 81, "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*", articolo 2: "*1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. 2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. 3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. 4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.*"

<sup>71</sup> Sul tema vedasi L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 29 e ss.

Gli accordi possono contenere anche ulteriori modalità di espressione del potere direttivo esercitabile dal datore di lavoro, infatti esse si possono orientare su obblighi concernenti l'utilizzo di strumenti di proprietà aziendale o di strumenti di proprietà personale del lavoratore, ovvero obblighi di scelta da parte del lavoratore di un luogo in cui sia presente la connessione internet e nel quale può eseguire la prestazione dovuta garantendone la riservatezza.

Va tenuto conto ovviamente che il potere direttivo del datore di lavoro resta sempre unilaterale e che l'accordo di lavoro agile può soltanto declinare le modalità d'esercizio di tale potere, e non già di limitarne in modo significativo l'unilateralità: in breve l'accordo non può in alcun caso sostituirsi ad esso.

In ultimo, la normativa regola il potere disciplinare esercitabile dal datore di lavoro rispetto a tutte quelle condotte sanzionabili eventualmente tenute dal lavoratore. Le suddette sanzioni sono, innanzitutto, soggette a pubblicità ai sensi della disciplina generale indicata dalla Legge n. 300/1970 <sup>(72)</sup> e, pertanto, le relative disposizioni da parte del datore circa le condotte punibili e le sanzioni irrogabili saranno sì oggetto dell'accordo di lavoro, ma dovranno essere prontamente pubblicizzate ed accessibili a tutti i lavoratori. Trattandosi nel caso di specie di lavoratori agili, i quali spesso si trovano all'esterno dei locali aziendali, sembrerebbe idoneo che tale pubblicità venga effettuata mediante una policy aziendale <sup>(73)</sup>, obbligo di pubblicità che varrà anche per le procedure di contestazione avviate dai lavoratori.

## 2.6 La sicurezza sul lavoro

Il tema della sicurezza sul lavoro viene trattato in modo generico nella Legge n. 81/2017 <sup>(74)</sup>, sebbene sia in seguito intervenuta la circolare INAIL n. 48/2017 <sup>(75)</sup>, per cercare di porvi rimedio; essa stabilisce che è il datore ad essere responsabile rispetto al buon funzionamento ed alla sicurezza della strumentazione utilizzata dai prestatori per l'erogazione della prestazione lavorativa dovuta.

Nonostante la richiamata circolare faccia espresso riferimento alla disciplina generale in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro sancita dal Decreto Legislativo n. 81/2008 <sup>(76)</sup>, restano ugualmente poco chiari quelli che dovrebbero essere i doveri del datore, tanto che in dottrina sono stati elaborati due differenti orientamenti in merito: secondo il primo la responsabilità del datore concernerebbe tutti gli aspetti ed i rischi inerenti la

---

<sup>72</sup> Legge 20 maggio 1970 N. 300, art. 7, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

<sup>73</sup> sull'argomento si legga L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p. 31

<sup>74</sup> Legge N.81/2017, articolo 22: "1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. 2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali."

<sup>75</sup> Circolare INAIL 2 novembre 2017, n. 48 Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

<sup>76</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

sicurezza e l'igiene sul lavoro, mentre secondo l'altro orientamento la responsabilità del datore di lavoro sarebbe limitata alla sola strumentazione necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa <sup>(77)</sup>.

Rispetto l'orientamento estensivo della responsabilità del datore l'INAIL si pone in modo favorevole, come visto nella circolare richiamata, tuttavia criticamente si espone un'autorevole dottrina, secondo la quale così facendo non si terrebbe conto del fatto che la prestazione può essere resa in una qualsiasi luogo, accrescendo i rischi connessi al lavoro <sup>(78)</sup>.

Da ciò si può concludere che sarebbe eccessivo estendere la responsabilità al datore di lavoro per ogni incidente accorso in ambito di lavoro agile, anche perché il lavoratore, ai sensi della disciplina generale, avrebbe un generico obbligo di cooperazione e rispetto della normativa disposta in materia di igiene e sicurezza sul lavoro <sup>(79)</sup>. Resta sempre però garantita la tutela del lavoratore contro gli infortuni occorsi sul lavoro nonché per le malattie professionali, come ribadito dall'art. 23 della Legge n. 81/2017 <sup>(80)</sup>, la quale specifica anche che dovranno essere coperti eventuali infortuni accorsi lungo il percorso che il lavoratore intraprende per recarsi nel luogo prescelto per l'effettuazione della prestazione.

## **2.7 Il diritto alla disconnessione**

Il diritto alla disconnessione viene sancito all'articolo 19 della suddetta legge <sup>(81)</sup>, ove viene precisato che l'accordo debba individuare altresì le misure tecniche ed organizzative necessarie ad assicurare al lavoratore agile la disconnessione dalle strumentazioni utilizzate per adempiere la propria prestazione.

Risulta, dunque, essere fondamentale l'accordo tra le parti per la regolamentazione di tale diritto, poiché esso dovrà esplicitare le operazioni che il datore deve porre in essere nell'organizzazione dei compiti del lavoratore, consentendo la disconnessione dagli strumenti di lavoro.

La necessità di garantire tale diritto nasce dal fatto che il lavoro agile può esporre il lavoratore al rischio di essere reperibile in ogni momento, con la conseguenza che ciò possa intaccare il suo diritto alla salute ed al riposo. Infatti, è stato dimostrato come le patologie legate ad un sovraccarico di lavoro "digitale" sono molte:

---

<sup>77</sup> Sul punto L. Cairo, F. D'Avanzo, F. Ferretti, op. cit. *lavoro agile e coworking*, p.31 e ss.

<sup>78</sup> M. Gallo, *Smart working e sicurezza del lavoro, quali gli obblighi del datore?*, *Guida al Lavoro*, 17/11/2017, n. 45, pagine 12-16.

<sup>79</sup> D. Lgs. N.123/2008

<sup>80</sup> Legge N.81/2017, articolo 23, commi 2-3: "2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. 3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza"

<sup>81</sup> L. n. 81/2017, articolo 19, comma 1: "1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."

si rileva sia stress che stanchezza, esaurimento, dipendenza tecnologica che sindrome da “*burnout*”, il tutto legato al fatto che viene a mancare il confine tra vita lavorativa e vita privata <sup>(82)</sup>.

Proprio per questo motivo si introduce nel nostro ordinamento il diritto alla disconnessione, incentrato soprattutto sulle misure tecniche che il datore dovrà disporre al fine di assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici di lavoro; tali misure tecniche possono variare in base all'accordo raggiunto come, ad esempio, adottare sistemi informatici che escludano la possibilità del prestatore di connettersi, o, più in generale, stabilire fasce orarie entro le quali il lavoratore dovrà essere reperibile da parte del proprio datore e in quali fasce orarie potrà effettuare la disconnessione dai sistemi informatici aziendali, senza che questo possa inficiare in alcun modo il proprio rapporto lavorativo <sup>(83)</sup>.

## 2.8 Trattamento Economico

L'art. 20, comma 1, Legge n. 81/2017 <sup>(84)</sup> incentrato sul trattamento economico sottolinea l'intenzione del legislatore di equiparare il lavoratore effettua la prestazione lavorativa in modalità *smart* e chi, invece, la esegue tramite le forme ordinarie, rimarcando il fatto che, sebbene la prestazione sia eseguita al di fuori del luogo aziendale, essa abbia la medesima valenza di quella prestata all'interno dell'azienda.

Nella stessa direzione continua a muoversi il legislatore quando specifica che pure il trattamento in materia di ferie, permessi e diritti sindacali debba essere equiparato a quello della disciplina dettata in merito rispetto alla prestazione di lavoro resa in forma ordinaria. Per quanto attiene gli obblighi di fedeltà, diligenza, ed obbedienza a carico del lavoratore agile saranno i medesimi sussistenti a carico dei lavoratori ordinari, così come stabilito dagli articoli 2104 codice civile e 2105 del codice civile <sup>(85)</sup>.

Ciò che risalta nella disciplina dettata in materia di trattamento economico è l'incentivo di cui può usufruire il datore di lavoro nel caso in cui attivi accordi di lavoro agile, difatti l'art. 18 della Legge 81/2017, quarto comma <sup>(86)</sup>, precisa che sono previsti dei benefici sia fiscali che contributivi per il datore in relazione ai rapporti di lavoro subordinato nel caso in cui si usufruisca dell'applicazione della modalità di svolgimento in forma agile.

In merito agli incentivi fiscali, di cui all'articolo 18 della legge n. 81/2017, garantiti ai datori di lavoro che attivano accordi di lavoro agile, il Decreto Ministeriale del marzo 2016, stabilisce che si rimanda alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale in merito alla definizione dei criteri di misurazione degli incrementi al fine di accesso ai suddetti incentivi fiscali e contributivi <sup>(87)</sup>.

---

<sup>82</sup> Si veda sull'argomento P. Rausei, *consulente del lavoro-lavoro e legislazione sociale 2019*, IPSOA, Giugno 2019, pp. 463 e ss.

<sup>83</sup> Sul tema così P. Rausei, op. cit. *consulente del lavoro-lavoro e legislazione sociale 2019*, pp. 464 e 465

<sup>84</sup> L. n. 81/2017, articolo 20: "*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 di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.*"

<sup>85</sup> L. N.81/2017, art. 20

<sup>86</sup> L. N. 81/2017, art. 18

<sup>87</sup> Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, art. 2: “ *1. La proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'art. 1 puo' essere autorizzata quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: a) il trattamento di integrazione*

## 2.9 La disciplina genitoriale

Un aspetto interessante della disciplina del lavoro agile riguarda le disposizioni dettate in materia di genitorialità, si sancisce innanzitutto un'equiparazione dei lavoratori del settore pubblico e di quello privato, e viene stabilito che i datori di lavoro debbano dare priorità alle richieste di attivazione del lavoro erogato in modalità agile ricevute dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o dai lavoratori che abbiano figli in condizioni di disabilità grave<sup>(88)</sup>.

La disciplina sopracitata comprende anche i permessi da dovere garantire alle lavoratrici per l'effettuazione degli esami prenatali, per i quali esse dovranno presentare specifica richiesta e relativa documentazione al datore<sup>(89)</sup>.

## 2.10 La disciplina del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione

L'art. 18, comma 3, della Legge 81 sancisce l'estensione della disciplina del lavoro agile anche al lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione in quanto compatibili e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti<sup>(90)</sup>.

In realtà, già tre anni prima dell'emanazione della suddetta legge n.81, era intervenuta la Legge n. 124/2015 prevedendo, ai sensi dell'art. 14<sup>(91)</sup>, l'applicazione del telelavoro e di forme lavorative innovative in riferimento allo spazio-tempo, anche al fine di promuovere la conciliazione vita privata e lavorativa dei dipendenti pubblici.

L'articolo in questione viene assunto come elemento di partenza nell'ambito dell'estensione dell'applicazione del lavoro agile ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sebbene in tale ambito il datore di lavoro non va a perseguire alcun fine di lucro, a differenza di quanto accade nel settore privato, dando così maggior valore alla necessità di conciliazione tra vita lavorativa e privata. Certamente non è soltanto l'aspetto conciliativo

---

*salariale straordinario sia stato autorizzato su presentazione di un programma di crisi aziendale di cui all'art. 21, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, al cui esito, per l'aggravarsi delle iniziali difficoltà e per l'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento originariamente predisposto, l'impresa si determini a cessare l'attività produttiva e, contestualmente, si evidenzino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda; b) sia stipulato specifico accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico; c) sia presentato un piano di sospensioni dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati; d) sia presentato un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al cessionario garantito mediante l'espletamento tra le parti della procedura di cui all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428"*

<sup>88</sup> L. N.81/2017, art. 18 comma 3-bis, introdotto dalla L. N. 145/2018, art.1 comma 486, note: "7. All'art. 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e limitato a casi o esigenze eccezionali"

<sup>89</sup> art. 14, D.Lgs. n. 151/2001; ML circ. n. 66/1997

<sup>90</sup> L. 18/2017, art. 18 comma 3: "3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti."

<sup>91</sup> Legge 7 agosto 2015, n.124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", articolo 14: "Nel rispetto della spending review le pubbliche amministrazioni adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti della PA che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di questa modalità senza penalizzazioni ai fini della carriera [...]."

vita-lavoro ad essere protetto ed incentivato, ma assume rilievo, sebbene in minor misura, la promozione dell'efficienza della pubblica amministrazione nelle sue attività <sup>(92)</sup>.

Quanto disposto dalla legge n. 124 è stato integrato dalla direttiva ministeriale n. 3/2017 <sup>(93)</sup>, la quale fornisce indirizzi quali linee guida come proposte di sperimentazione, rivolte a ciascuna pubblica amministrazione, ma elaborate sulla base di un percorso condiviso con le stesse.

Per effettuare l'attivazione del lavoro agile nella singola Pubblica Amministrazione, deve elaborarsi innanzitutto un piano per la realizzazione delle modalità con cui svolgere il lavoro ("Piano per la realizzazione delle nuove modalità spazio temporali") al quale si potrà accedere mediante una richiesta di adesione su base volontaria, tramite la pubblicazione di bandi pubblici <sup>(94)</sup>. Si stipula, poi, un accordo tra le parti, così come richiesto dalla legge n. 81/2017, ovvero si potrà rilasciare un'autorizzazione o un'adesione al programma.

Sulla previsione secondo la quale si ammette la possibilità di utilizzo di un'autorizzazione o di un'adesione in alternativa all'accordo previsto dalla legge, pareri di precisazione rispetto la direttiva sono riscontrabili in dottrina <sup>(95)</sup>, difatti la tesi "autorizzatoria" è condivisibile nella misura in cui l'attivazione dei progetti di lavoro agile (analogamente a quanto ipotizzato per i progetti di telelavoro) sia rimessa alla Pubblica Amministrazione ed il lavoratore potrà aderirvi avendone l'opportunità, ciò stabilito, non si potrà eludere l'obbligo di accordo previsto dalla legge n. 81/2017.

La peculiarità della disciplina del lavoro agile applicato alla pubblica Amministrazione concerne la contrattazione collettiva, la quale va a disciplinare il rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione, in ossequio all'art. 40 del Decreto Legislativo n. 75/2017 <sup>(96)</sup>, ciò assunto, per l'attivazione del lavoro in modalità agile è sempre necessario l'accordo individuale tra dirigente competente e singolo lavoratore <sup>(97)</sup>.

La contrattazione collettiva può intervenire in relazione ad alcuni aspetti e materie del rapporto lavorativo erogato in forma agile, dato quanto stabilito nell'articolo 40 sopracitato, in particolare in relazione alla regolazione delle modalità di esecuzione del lavoro agile, se non regolati già dalla Legge n. 81/2017 ed in materia di trattamento economico o disciplinare e sanzionatorio, nonché in materia di livelli di inquadramento dei dipendenti pubblici. La contrattazione collettiva ha, quindi, un'influenza rispetto all'organizzazione in fasi, obiettivi e cicli, tenendo conto infatti che si sancisce il divieto di regressione delle tutele normative ed

---

<sup>92</sup> Per approfondire il tema si veda S. Cairoli in G. Santoro- Passarelli AA. VV., op. cit. *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, p. 117 e ss.

<sup>93</sup> Direttiva ministeriale 2017, n. 3 materia di lavoro agile

<sup>94</sup> sul tema si veda Santoro- Passarelli, op. cit. *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, Capitolo IV, p. 130 e ss.

<sup>95</sup> L. Fiorillo, *Flessibilità e lavoro pubblico. Le forme contrattuali*, Giuffrè, 2003, pp. 173-174: "La tesi autorizzatoria si può condividere al limite nei presupposti, come era stato già ipotizzato per il telelavoro, in termini di volontarietà "affievolita", dove la decisione di attivare i progetti di telelavoro è rimessa interamente alla PA, e il lavoratore può solo aderirvi nella misura in cui vi sia l'opportunità. Questa preconditione, conforme all'art. 17, D.Lgs. n. 165/2001, non può impedire né eludere l'obbligo di adesione per mezzo di un patto conforme ai requisiti di cui agli artt. 18-19 ss., L. n. 81/2017."

<sup>96</sup> Decreto Legislativo 25 maggio 2017 N. 75, art. 40, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

<sup>97</sup> S. Cairoli in G. Santoro-Passarelli, op. cit. , p.121: "Non sembra che in virtù dell'art. 40 l'autonomia collettiva possa sostituirsi alle parti individuali per l'attivazione del lavoro in forma agile, posto che è chiaro nella legge l'obiettivo di rimettere il bilanciamento tra esigenze di competitività (nella PA leggasi: efficienza, come osservato) e conciliazione alle parti individuali"

economiche, configurando una doppia tutela per il lavoratore agile, che è anche impiegato pubblico, rappresentata dalla garanzia di parità di trattamento tra dipendenti che svolgono le stesse mansioni da un lato, e la garanzia di parità di trattamento tra lavoratori agili e lavoratori in forma ordinaria dello stesso inquadramento (<sup>98</sup>).

## **2.11 Il diritto all'apprendimento permanente del lavoratore**

È utile analizzare il disposto dell'articolo dell'articolo 20, secondo comma (<sup>99</sup>) il quale sancisce che nell'accordo individuale può essere riconosciuto al lavoratore il diritto all'apprendimento permanente, sia attraverso modalità formali che non formali od informali, e la possibilità di certificazione periodica delle competenze.

Dalla lettura della disposizione è evidente il richiamo al sistema di validazione e certificazione delle competenze, previsto dal Decreto Legislativo n. 13 del 2013 (<sup>100</sup>), ai sensi del quale la funzione dell'apprendimento permanente e della formazione sono visti come fattori di regolazione del mercato del lavoro, essendo essi temi che sono stati a lungo al centro del dibattito europeo, ed adesso costituiscono una priorità nel programma dell'Unione, non tralasciando che la formazione ha funzione centrale anche nella nostra Costituzione, ai sensi dell'articolo 35 della Carta (<sup>101</sup>).

La formazione e l'apprendimento necessitano di un sistema di certificazione e validazione delle competenze acquisite, le quali si basano su un processo di valutazione e convalida, che sfocia nella qualifica che si acquisisce quando i risultati dell'apprendimento corrispondono agli standard minimi, ma, al riguardo, la disciplina dettata in materia di lavoro agile è abbastanza scarna e lascia libertà di regolamentazione all'accordo tra le parti (<sup>102</sup>), sopperisce a tale lacuna legislativa, per contro, la contrattazione collettiva, come rilevabile nel contratto collettivo della General Motors o nel contratto di Ferrovie dello Stato (<sup>103</sup>) nel quale si prevede che i lavoratori vengano inseriti in percorsi formativi e di sviluppo, attuati dall'azienda.

Sarebbe, pertanto, auspicabile un intervento del legislatore sul tema del diritto all'apprendimento e della formazione del lavoratore.

---

<sup>98</sup> sull'approfondimento del tema si veda Santoro- Passarelli, op. cit. *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale* , Capitolo IV, paragrafo "Implicazioni sistematiche: il lavoro agile come possibile sottotipo del telelavoro alle dipendenze della PA", p. 122 e ss.

<sup>99</sup> L. N.81/2017, articolo 20, comma 2

<sup>100</sup> Decreto Legislativo, 16 gennaio 2013, N.13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92."

<sup>101</sup> Articolo 35 Cost. : "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero."

<sup>102</sup> Per approfondimenti si veda G. Zilio Grandi M. Biasi, *Commentario breve allo statuto autonomo e del lavoro agile*, p. 581 e ss.

<sup>103</sup> Accordo Ferrovie dello Stato del 8 luglio 2020, <http://www.cdltorino.it/ferrovie-dello-stato-accordo-in-materia-di-smart-working/#:~:text=%E2%80%93Si%20conferma%20che%2C%20sempre%20per.articolazione%20del%20turno%20di%20lav%20oro>



## 2.12 I buoni pasto

Ultimo punto di breve analisi della disciplina del lavoro agile concerne la questione sorta in merito alla possibilità di concedere o meno buoni pasto ai lavoratori che eseguono la propria prestazione in modalità agile. Innanzitutto è opportuno specificare ciò che si intende per buono pasto: esso è un mezzo di pagamento, dal valore predeterminato, che consente al titolare di potere acquistare un pasto presso esercizi pubblici convenzionati con la società che li ha emessi, spettando ai lavoratori subordinati o parasubordinati, sia che questi siano del settore pubblico che privato.

Dal dettato dell'articolo 20 della Legge n. 81/2017 è afferribile che i buoni pasto siano erogabili anche nei confronti dei lavoratori agile, in quanto il dettato normativo afferma che debba essere garantito il medesimo trattamento economico dato al lavoratore che svolge la propria prestazione in azienda anche al lavoratore che svolge la propria mansione al di fuori dell'azienda. Difatti nel contratto collettivo siglato da Tim nell'agosto 2020 si stabilisce che i lavoratori agili potranno usufruire dei buoni pasto qualora ricorrano le condizioni previste nel precedente accordo del 2019 <sup>(104)</sup>.

La circolare della Circolare n. 2/2020 <sup>(105)</sup> in ambito di Pubblica Amministrazione stabilisce, infatti, che *“le amministrazioni sono chiamate a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali”*, tanto che pare qui data discrezione al singolo ente <sup>(106)</sup>.

Di avviso del tutto contrario risulta essere il Tribunale di Venezia il quale ha stabilito, con sentenza di luglio 2020 n. 1.069 <sup>(107)</sup>, l'incompatibilità della suddetta modalità di lavoro con la possibilità di fruizione dei buoni pasto da parte dei lavoratori che hanno erogato la prestazione lavorativa dovuta in modalità agile durante la pandemia da Covid-19.

Della stessa tesi negativa appare anche il contratto collettivo BNP del 2015, difatti al punto 5.3 esso specifica che ai lavoratori in Smart Working non si riconosce l'erogazione del Ticket, a meno che il lavoratore non richieda l'interruzione della modalità agile <sup>(108)</sup>.

---

<sup>104</sup> Contratto collettivo TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU, 4 Agosto 2020, punto 5: *“5. Buono pasto Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto laddove ricorrano le condizioni di cui all'accordo del 4 dicembre 2019. Tale previsione è estesa anche al personale che opera in telelavoro.”*

<sup>105</sup> Circolare n. 2/2020 del Ministro per la PA, 2 Aprile 2020, Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19”* - Circolare esplicativa. Registrata alla Corte dei conti il 2 aprile 2020 n. 585

<sup>106</sup> Per maggiori approfondimenti sul tema si veda E. Rinaldo, *Si deve riconoscere il buono pasto ai dipendenti pubblici in smart working?*, [filodiritto.com](https://www.filodiritto.com), 20 Gennaio 2021, <https://www.filodiritto.com/si-deve-riconoscere-il-buono-pasto-ai-dipendenti-pubblici-smart-working>

<sup>107</sup> Tribunale di Venezia, 8 Luglio 2020, sentenza n. 1069, <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/10694/trib-venezia.pdf>

<sup>108</sup> Contratto BNP, punto 5.3 e 5.4: *“5.3 Per le attività in FW svolte in luoghi extra aziendali non vengono riconosciuti il Ticket pasto e/o trattamenti compensativi di alcun genere (missioni, pendolarismo, indennità modali, etc). 5.4 Nel caso venga richiesta l'interruzione della giornata in FW, e quindi si verifichi il rientro in azienda, si darà luogo al riconoscimento del Ticket pasto se il rientro è avvenuto prima dell'intervallo.”*

### 3. Il lavoro agile e la disciplina della subordinazione

La legislazione degli ultimi anni ha evidenziato come si è sentita sempre più la necessità di dover elaborare nuove forme di lavoro, in relazione sia alle evoluzioni tecnologiche che a quelle del mercato del lavoro. Da ciò derivano gli istituti del lavoro eterorganizzato e del lavoro agile, caratterizzati dal fatto che rendono, per certi versi, labile il confine tra subordinazione ed autonomia del lavoratore.

L'applicazione della tecnologia e del digitale al lavoro ne muta radicalmente la natura, ponendo dubbi circa la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. A prima vista, con la Legge n. 81/2017, non pare essersi sciolto il nodo dell'attualità della subordinazione quale inquadramento, giuridicamente parlando, e della regolamentazione del lavoro che muta, soprattutto alla luce del fatto che la tecnologia incide in modo significativo su molti aspetti inerenti la prestazione lavorativa ed il lavoratore stesso: sulla professionalità, sul coordinamento spazio-temporale della prestazione, sui tempi e le modalità di esecuzione della prestazione. Tutto ciò causa una commistione tra comando e controllo, tipiche della subordinazione, e forme emergenti di lavoro organizzate dal lavoratore stesso (<sup>109</sup>). Questo silenzio della legge pone forti dubbi sull'assoggettamento del lavoratore agile al potere di organizzazione del datore di lavoro privo di confini chiari tra vita lavorativa e vita privata, tanto da ipotizzare una remunerazione incentrata sulla produttività individuale proporzionata alla libertà di organizzazione data al lavoratore proprio dal datore (<sup>110</sup>).

Questo perché il lavoro agile comporta una svalutazione del coordinamento spazio-temporale della prestazione di lavoro rispetto l'organizzazione aziendale dato che un segmento temporale non è vincolato, a livello contrattuale, al coordinamento spazio-temporale con l'organizzazione aziendale, assumendo i tratti della prestazione autonoma. Il valore del tempo lavorativo si può comunque considerare rispetto alla durata e/o continuità della prestazione di lavoro, sebbene spesso si manifesta con modalità più riconducibili alla collaborazione di risultato (<sup>111</sup>).

È da questo che si può cogliere l'incongruenza dell'impianto normativo del lavoro agile dato che, da un lato, dopo l'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto quale lavoro gestito in forma autonoma dal prestatore in funzione del risultato, esclude che la modalità di lavoro agile possa essere applicata al lavoro autonomo ed a quello parasubordinato, mentre dall'altro lato dispone *ope legis* l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione basate su prestazioni personali e continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal datore, anche riferito ai tempi e al luogo di lavoro. Tutto ciò nonostante

---

<sup>109</sup> Si legga sul tema M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 43 e ss.

<sup>110</sup> Così affermato da M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 44-45

<sup>111</sup> Sempre asserito da M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, p. 45-46: “La verità è che forme di telelavoro di terza generazione, variamente etichettate in termini di lavoro agile o smart working, portano a compimento il processo di svalutazione della efficienza qualificatoria del coordinamento spazio-temporale della prestazione di lavoro rispetto alla organizzazione aziendale. E questo perché, a prescindere dalle qualificazioni formali operate dal legislatore, nei rapporti di telelavoro in alternanza, così come avviene per il lavoro agile, un più o meno ampio segmento temporale della prestazione di lavoro è esentato «dal vincolo contrattuale del coordinamento spazio-temporale» con il resto della organizzazione aziendale, «assumendo così i tratti essenziali della prestazione autonoma». Indubbiamente, il valore qualificatorio del tempo di lavoro può ancora essere invocato, in questi casi, sotto il diverso profilo della durata e/o continuità della prestazione di lavoro, manifestandosi tuttavia con modalità non di rado più prossime alla collaborazione di risultato – resa per progetti, fasi o cicli di lavoro – che in funzione della mera messa a disposizione del datore di lavoro delle proprie energie lavorative.”

l'articolo 18 della Legge n. 81/2017 stabilisca la coerenza con il lavoro subordinato di prestazioni svolte a prescindere dall'esistenza di un coordinamento spazio-temporale rispetto l'organizzazione dell'azienda, dato che nel lavoro agile, i luoghi e i tempi di lavoro fuori dai locali aziendali sono determinati dal lavoratore nei limiti di durata massima della prestazione dovuta <sup>(112)</sup>. Questo comporta non solo un'attenuazione della rilevanza dei poteri di direzione, organizzazione e controllo del datore di lavoro, ma anche del valore che l'orario di lavoro ha come parametro di misurazione dell'adempimento della prestazione lavorativa dovuta <sup>(113)</sup>.

Il lavoro agile, dunque, non pone una soluzione né all'intercettazione dell'evoluzione tecnologica in toto, che caratterizza il mondo del lavoro da decenni a questa parte, e nemmeno consente di dare unitarietà alla disciplina concernente il lavoro che cambia nel mondo delle imprese. <sup>(114)</sup> Anzi, la dottrina è arrivata ad affermare che *“la nuova regolazione del lavoro agile renda oggi ancora più tortuosa e complessa la strada verso la modernizzazione del diritto del lavoro italiano riportandoci inesorabilmente una volta ancora, come in un estenuante gioco dell'oca, al punto di partenza”* <sup>(115)</sup>.

---

<sup>112</sup> Così affermato da M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 45-46: *“La verità è che forme di telelavoro di terza generazione, variamente etichettate in termini di lavoro agile o smart working, portano a compimento il processo di svalutazione della efficienza qualificatoria del coordinamento spazio-temporale della prestazione di lavoro rispetto alla organizzazione aziendale. E questo perché, a prescindere dalle qualificazioni formali operate dal legislatore, nei rapporti di telelavoro in alternanza, così come avviene per il lavoro agile, un più o meno ampio segmento temporale della prestazione di lavoro è esentato «dal vincolo contrattuale del coordinamento spazio-temporale» con il resto della organizzazione aziendale, «assumendo così i tratti essenziali della prestazione autonoma». Indubbiamente, il valore qualificatorio del tempo di lavoro può ancora essere invocato, in questi casi, sotto il diverso profilo della durata e/o continuità della prestazione di lavoro, manifestandosi tuttavia con modalità non di rado più prossime alla collaborazione di risultato – resa per progetti, fasi o cicli di lavoro [...] È proprio in questa prospettiva di analisi che emerge l'incongruenza o, meglio, la contraddittorietà dell'impianto complessivo del Jobs Act così come portato a completamento con la legge 22 maggio 2017, n. 81. Per un verso infatti, dopo aver abrogato la disciplina del lavoro a progetto di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 76 come lavoro a termine gestito autonomamente dal prestatore in funzione di un risultato, si esclude la modalità di lavoro agile per l'intera area del lavoro autonomo e parasubordinato, mentre per l'altro verso si dispone ope legis l'applicazione della disciplina tipica del lavoro subordinato «anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (corsivo nostro). E questo pur dopo aver riconosciuto, con l'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, la piena coerenza con la fattispecie del lavoro subordinato di prestazioni lavorative svolte a prescindere da un coordinamento spazio-temporale con l'organizzazione aziendale posto che, nel lavoro agile, i luoghi e i tempi di lavoro fuori dai locali aziendali sono liberamente determinati dal prestatore di lavoro nel solo rispetto (affidato invero alla autogestione del lavoratore) dei limiti legali e contrattuali di durata massima della prestazione di lavoro.”*

<sup>113</sup> Sul punto così affermato da M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 46-47: *“Con tutto quello che ne consegue non solo in termini di attenuata rilevanza – per quanto ancora formalmente riconosciuti – dei poteri di direzione, organizzazione e controllo del datore di lavoro, ma anche in funzione del valore dell'orario di lavoro come parametro fondamentale di misurazione dell'adempimento della prestazione e del corrispondente interesse creditorio in capo al datore di lavoro.”*

<sup>114</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, p. 47-48: *“La nuova disciplina del lavoro agile, in conclusione, non solo intercetta una parte molto limitata del cambiamento tecnologico in atto nei processi produttivi e nei modi di lavorare, ma neppure contribuisce a comporre quel complesso puzzle del lavoro nella impresa in via di trasformazione (che, di riforma in riforma, vede continuamente aggiungersi e poi improvvisamente sottrarsi tasselli normativi (lavoro coordinato, lavoro a progetto, lavoro etero-organizzato, telelavoro, lavoro agile, ecc.) destinati a non convergere ancora dentro un disegno unitario e tanto meno a superare «una serie di equivoci di partenza che il diritto del lavoro si trascina fin dalle sue origini». Non manca la consapevolezza che lo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche e telematiche imponga «l'elaborazione di nuovi strumenti concettuali e nuove tecniche legislative e contrattuali per la tutela degli interessi individuali e collettivi dei lavoratori» e cioè «lo sviluppo di una nuova tecnologia giuridica» che dia pienamente conto e recuperi in termini di sistema l'intreccio, da tempo «smarrito ... nei discorsi dei giuristi», tra tecnica e tempo della prestazione.”*

<sup>115</sup> Così affermato da M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, p. 48

#### **4. Il lavoro agile ed il coworking**

Il *coworking* è un fenomeno di recente sviluppo che si ricollega dal lavoro agile perché riguarda l'utilizzo in comune di spazi ed aree da parte dei lavoratori che operano in forma agile. Tali spazi vengono solitamente messi a disposizione da parte dei gestori e/o dei proprietari degli spazi o delle aree stesse; la caratteristica di tale fenomeno è che non viene regolamentato da alcuna disciplina nazionale o internazionale o europea, a differenza del lavoro agile.

In linea generale il *coworking* prevede che il gestore/proprietario di spazi adibiti ad uffici, stipuli un contratto con un utilizzatore di postazioni lavorative, tramite il suddetto contratto il gestore/proprietario dei locali si obbliga a rendere disponibili le postazioni lavorative, a fronte di un corrispettivo da parte dell'utilizzatore; spesso si può notare come l'accordo abbia un particolare elemento distintivo che lo caratterizza, cioè la sussistenza di un periodo continuativo di utilizzazione delle postazioni da parte del lavoratore, non solo, l'accordo relativo al *coworking* riguarda esclusivamente un contratto circa l'utilizzo di aree e spazi nei quali il lavoratore può operare, ma senza rappresentare esso stesso alcuna forma di prestazione.

Una problematica che spesso si correla al *coworking* riguarda certamente la protezione dei dati, dato che i lavoratori potrebbero utilizzare strumenti resi disponibili nell'area di condivisa, una risoluzione a tale problematica viene proposta attraverso la previsione per il datore di lavoro di dotarsi di policy aziendali, da far firmare a coloro che effettuano la prestazione lavorativa in modalità di *smartworking* in un'area di *coworking*.

In conclusione, il *coworking* è definibile come un fenomeno d'aggregazione di lavoratori agili, ben distinto dall'istituto del lavoro agile, che non realizza alcun tipo di prestazione lavorativa e consta di un semplice accordo stipulato tra lavoratore e proprietario o gestore degli spazi, contratto con la finalità di consentire a più lavoratori di usufruire di uno spazio comune ove potere effettuare la propria prestazione individuale <sup>(116)</sup>.

#### **5. Analogie e differenze tra lavoro agile e telelavoro**

Analizzando la disciplina del lavoro agile, non può non menzionarsi anche quanto dettato in materia di telelavoro, la cui disciplina viene spesso comparata con quella prevista per la suddetta modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il telelavoro può essere prestato sia come lavoro subordinato che come lavoro autonomo, ma anche come lavoro parasubordinato, tanto che, inizialmente, veniva regolamentato dalla contrattazione collettiva e dagli accordi sindacali. Essi puntavano ad un'applicazione dell'istituto incentrata sui singoli regolamenti settoriali, idonei ai diversi contesti organizzativi e produttivi, cercando di raggiungere un'armonizzazione delle regole dettate in materia; in particolare si rammenta l'accordo interconfederale del 2004 stipulato tra Confindustria, associazioni sindacali e lavoratori <sup>(117)</sup>.

---

<sup>116</sup> Per approfondimenti sul tema si legga l' op. cit. *smart working e coworking*, p. 46

<sup>117</sup> Si veda sul tema S. Cairoli in G. Santoro-Passarelli op. cit., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, primo tomo*, capitolo IV, p. 111 e ss.

È poi la Legge n. 18 del 73 a definire nel dettaglio, mediante il dettato dell'articolo 1, cosa debba intendersi per lavoratore a domicilio (<sup>118</sup>).

La legge inquadra tale rapporto di lavoro subordinato come una deroga rispetto l'inquadramento dato dall'art. 2094 del codice civile, delineandolo come una sorta di forma "decentrata" di produttività, nel quale l'oggetto di prestazione lavorativa viene considerata come energia lavorativa e non di risultato (<sup>119</sup>).

Sorge spontaneo, dunque, analizzare la relazione sussistente tra telelavoro e lavoro agile dato che molti punti di entrambi gli istituti sono sovrapponibili e rilevare le loro differenze, infatti, spesso, il lavoro agile è stato considerato come un istituto derivato dall'esperienza del telelavoro (<sup>120</sup>). In particolare si tende a superare la distinzione normativa tra le due forme di prestazione riguardo la disciplina concernente gli infortuni sul lavoro (<sup>121</sup>).

Primo elemento di distinzione tra i due istituti è rappresentato dall'ampia autonomia garantita alle parti in relazione all'accordo di attivazione del lavoro agile, più in particolare rispetto luogo ed orario di lavoro, autonomia che manca nel telelavoro. La flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro, che caratterizza la modalità di svolgimento della prestazione in forma agile, comporta, infatti, una maggiore autonomia, elemento che non è rinvenibile nel telelavoro, difatti il telelavoratore è ancorato a rigidi orari di lavoro, spesso corrispondenti agli orari aziendali, e ad una postazione fissa al di fuori del locale aziendale, sebbene anche qui sia necessario stipulare un accordo scritto tra lavoratore e datore (<sup>122</sup>).

Il telelavoro, così come formulato, pare essere una modalità di svolgimento della prestazione che può essere compatibile con l'accordo di lavoro agile e configurabile attraverso esso per quanto riguarda la prestazione resa all'esterno dell'azienda, ma al tempo stesso non lo si può considerare un sinonimo del lavoro agile, dato che nell'accordo necessario all'attivazione del lavoro agile sono rinvenibili contenuti ed effetti esclusivi e peculiari dell'istituto quali, come detto, la flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro (<sup>123</sup>).

---

<sup>118</sup> Legge 18 dicembre 1973, n. 877, "Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio" art. 1: *"È 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 e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi. La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2.094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente."*

<sup>119</sup> Sul tema si veda M. Giardetti, A. Giardetti, F. Ciavarella, op. cit. *il lavoro agile*, p. 8 e ss.

<sup>120</sup> Si legga sul tema P. Montonati in A. Martone, *smart working, job crafting, virtual team empowerment*, p. 67

<sup>121</sup> Sull'argomento S. Cairolì in op. cit. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, di Santoro-Passarelli, Capitolo IV, p.111 e ss.

<sup>122</sup> T. Gavi, *Smart working e telelavoro: quali sono le differenze? La guida e le informazioni utili*, [informazionefiscale.it](https://www.informazionefiscale.it), 22 Gennaio 2021, <https://www.informazionefiscale.it/smart-working-telelavoro-guida-alle-differenze>

<sup>123</sup> Sul tema G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2017, 327, pag. 16: *"Il telelavoro appare una modalità di svolgimento della prestazione certamente compatibile con e configurabile attraverso un patto di lavoro agile, almeno per la parte realizzata all'esterno dell'azienda per mezzo di un collegamento telematico, ma non può essere considerato un sinonimo del lavoro agile perché nel patto di lavoro agile è possibile rinvenire contenuti ed effetti esclusivi e del tutto peculiari."*

Un altro aspetto di distinzione rilevato tra lavoro agile e telelavoro, come anticipato, fortemente dibattuto in dottrina <sup>(124)</sup> risulta essere la natura mobile/fissa della postazione di lavoro: essa è elemento distintivo dell'istituto del lavoro agile, anche in un'ottica di interpretazione della predeterminazione del tempo della prestazione. Difatti alcuni affermano che *“diffusamente si relega il telelavoro, in termini distintivi rispetto al lavoro agile, a prestazioni rese da postazione fissa se non anche dal solo domicilio del lavoratore”* <sup>(125)</sup>; nonostante tale asserzione, non c'è alcuna previsione normativa che delinea come tratto distintivo tra le due forme la postazione fissa.

In tale ottica è inequivocabile, infatti, il testo dell'articolo 2, relativo all'accordo quadro europeo stipulato da ETUC, UNICE/UEAPME e CEEP: <sup>(126)</sup>

*“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”* <sup>(127)</sup>.

Ciò assunto, la differenza tra telelavoro e lavoro agile sarebbe da rilevare più nel fatto che il telelavoro ha un carattere di continuità della prestazione lavorativa effettuata al di fuori dei locali aziendali o comunque una regolarità dei periodi di prestazione effettuata esternamente, tramite l'utilizzo di un collegamento informatico o telematico, è questo l'elemento mancante nel lavoro agile. Non è segno distintivo tra le due fattispecie il numero di ore di lavoro trascorse al di fuori dell'azienda, né l'elemento della postazione fissa <sup>(128)</sup>. Si può dunque concludere che la disciplina del telelavoro e quella del lavoro agile siano sovrapponibili per molti versi, con l'eccezione di alcuni elementi: nel telelavoro la prestazione di lavoro deve essere effettuata esternamente ai luoghi aziendali attraverso periodi continuati o regolari, che vanno predeterminati, con il supporto di un mezzo di tipo telematico e/o informatico, senza alcun rilievo del quantum di ore lavorative prestate al di fuori dell'azienda. Nessun rilievo, nonostante le polemiche sollevate da parte della dottrina, potrà avere l'utilizzo o meno di una postazione fissa. A ben vedere, la scelta del legislatore di volere inquadrare il lavoro agile come una distinta fattispecie da quella del telelavoro sembrerebbe per alcuni poco comprensibile <sup>(129)</sup>.

---

<sup>124</sup> Sull'argomento M. Tiraboschi, op. cit. *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 22 e ss.

<sup>125</sup> Assolombarda, *“indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al Lavoro Agile/SmartWorking”*

<sup>126</sup> Sul tema si veda anche M. Tiraboschi op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.16 e ss.

<sup>127</sup> Accordo quadro europeo, 16 luglio 2002, *“sul telelavoro”*, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139)

<sup>128</sup> Per un'analisi più approfondita si veda M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.17

<sup>129</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 22-23

## 6. I rapporti tra la legge n.81/2017 e l'Unione Europea, ed una breve comparazione internazionale della disciplina

Nell'esperienza giuridica europea la principale fonte di regolamentazione del lavoro eseguito attraverso strumenti digitali è l'Accordo quadro sul telelavoro del 2002 (<sup>130</sup>), stipulato tra le parti sociali a livello comunitario, il quale trae origine dai contenuti di alcuni contratti settoriali. L'Accordo pone delle indicazioni generali per tutti gli Stati membri sia dal punto di vista definitorio che per le tecniche di tutela, in particolare esso contiene il principio della parità di trattamento tra lavoratore mobile e lavoratore ordinario in materia di diritti sindacali. Con la Risoluzione del 13 settembre 2016 (<sup>131</sup>), concernente la creazione di condizioni del mercato del lavoro tali da assicurare il cosiddetto *work-life balance*, il Parlamento Europeo ha evidenziato ancora di più l'importante ruolo della conciliazione vita-lavoro per i prestatori d'opera e l'importanza dello sviluppo di politiche in ambito lavorativo atte a favorire la famiglia: *“politiche di conciliazione ben progettate e attuate (tenendo conto delle diverse esigenze lungo il ciclo di vita) devono essere considerate come un miglioramento essenziale dell'ambiente di lavoro, in grado di creare buone condizioni lavorative e benessere a livello sociale e professionale; che, nel contempo, un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata favorisce la crescita economica, la competitività, la partecipazione complessiva al mercato del lavoro, la parità di genere, la riduzione del rischio di povertà e la solidarietà tra le generazioni, risponde alle sfide dell'invecchiamento della società e influenza positivamente i tassi di natalità nell'UE”* (<sup>132</sup>).

Il Parlamento Europeo vuole promuovere, attraverso tale direttiva, modelli che possano concretamente realizzare la conciliazione vita-lavoro sia nel settore pubblico che nel settore privato. Secondo l'impostazione segnata dal Parlamento, i dipendenti dovrebbero disporre di un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da realizzare la conciliazione auspicata. Tra gli strumenti individuati per la realizzazione di una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare niente risulta essere più adeguato del lavoro agile, infatti nella Risoluzione se ne promuove la diffusione, presentandolo come nuova modalità di organizzazione del lavoro. La Risoluzione ha segnato un importante punto di svolta, e cioè il riconoscimento dell'importanza del Lavoro agile, visto come strumento

---

<sup>130</sup> Accordo quadro europeo sul telelavoro 16 luglio 2002, Ces, Unice/Unepme e Ceep, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139)

<sup>131</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338\\_IT.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_IT.html?redirect)

<sup>132</sup> Così in lavoro agile ed Unione Europea, *Il lavoro agile è imprescindibile per ottenere maggiore conciliazione e produttività: lo dice anche l'Unione Europea*, 27 settembre 2016, [variazioni.info](https://www.variazioni.info), <https://www.variazioni.info/2016/09/21/lavoro-agile-ed-unione-europea/>

utile alla realizzazione di una maggiore conciliazione tra vita privata e vita professionale <sup>(133)</sup> <sup>(134)</sup>. Ampliando lo spettro d'analisi della disciplina sul lavoro agile, oltre al riferimento alla legislazione europea, pare utile fare un breve cenno alle forme di lavoro agile sviluppatesi in altri Paesi europei. Un primo esempio è il *flexible working*, termine usato sia in U. K. che in Olanda per definire il lavoro agile, infatti entrambi i paesi hanno regolamentato abbastanza nel dettaglio tale forma di lavoro, tramite la “*Flexible Working*” in Gran Bretagna e la “*Flexible Working Act*” nei Paesi Bassi: nel paese britannico si stabilisce che tutti i dipendenti con un'anzianità di servizio pari a ventisei settimane possano richiedere l'attivazione del *flexible working* e che i loro datori di lavoro possono rifiutare tale richiesta soltanto in caso di fondati motivi; in Olanda, invece, si sancisce un vero e proprio diritto dei lavoratori di richiedere forme di flessibilità di orario e luogo di lavoro <sup>(135)</sup>.

In Spagna si parla di “*trabajo a distancia*”, il quale non verrà applicato ai lavoratori sporadici, ovvero colori i quali realizzano il proprio lavoro nel 30% della propria giornata in un periodo di tre mesi, ed è inteso come un regime lavorativo di carattere esclusivamente volontario, reversibile in qualsiasi momento <sup>(136)</sup>. In Germania, invece, si discute sulla possibilità di rendere obbligatorio il lavoro agile per almeno ventiquattro giorni di lavoro l'anno, con anche una possibilità di detrazione fiscale <sup>(137)</sup>. Anche in Portogallo il lavoro agile viene visto, così come in Italia, come una forma di esercizio della prestazione lavorativa finalizzata alla conciliazione vita-lavoro, con una maggiore autonomia delle parti ed atta ad implementare la flessibilità e la produttività. Sono proprio “*mobility*” e “*flexibility*” i due elementi base della fattispecie; in particolare la flessibilità è rinvenibile sia nella forma contrattuale che nell'orario di lavoro, sia nell'organizzazione del lavoro che nel luogo di lavoro <sup>(138)</sup>. Il problema maggiore riscontrato nel paese portoghese ha riguardato proprio la difficoltà dell'introdurre nuove forme di lavoro che attenuano la subordinazione <sup>(139)</sup> e, in particolare, se il lavoratore con questa modalità di lavoro abbia una piena autonomia,

---

<sup>133</sup> Si veda sul tema Lavoro agile ed Unione Europea, *Il lavoro agile è imprescindibile per ottenere maggiore conciliazione e produttività: lo dice anche l'Unione Europea*, 27 settembre 2016, [variazioni.info](https://www.variazioni.info), <https://www.variazioni.info/2016/09/21/lavoro-agile-ed-unione-europea/>

<sup>134</sup> Per ulteriori approfondimenti si veda S. Bologna F. Iudicone, *Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergenti, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione*, [iris.unipa.it](https://iris.unipa.it/retrieve/handle/10447/278820/541073/Ors%202017.Bologna%2C%20Iudicone.pdf), <https://iris.unipa.it/retrieve/handle/10447/278820/541073/Ors%202017.Bologna%2C%20Iudicone.pdf>

<sup>135</sup> Si veda sul tema A. Gangai, *Dall'Agile Working al Flexible: le forme dello Smart Working in Europa*, 23 Gennaio 2019, [blog.osservatori.net](https://blog.osservatori.net), [https://blog.osservatori.net/it\\_it/agile-working-smart-working-europa](https://blog.osservatori.net/it_it/agile-working-smart-working-europa)

<sup>136</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: “*El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional*”, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

<sup>137</sup> G. Pacino, *Smart working come diritto? La Germania ci riprova*, 13 Ottobre 2020, <https://www.paroledimanagement.it/smart-working-come-diritto-la-germania-ci-riprova/>

<sup>138</sup> J. Moreira Diaz, *smart working, dialogues between Portugal and Italy*, Labour & Law Issues, Vol 3, n.2, 2017, ISSN: 2421-2695, p. 45: “*As stated by Liberal Fernandes, the flexibility of work related to the organization of the company relates to flexibility in contractual forms, flexibility of working time, flexibility of remuneration (eg in terms of individual and collective productive variation) and flexibility in work organization (teamwork, simplification of hierarchical relations, geographical mobility and flexibility of the tie of subordination, which includes work at home or teleworking).*”

<sup>139</sup> J. Moreira Diaz, op. cit. *smart working, dialogues between Portugal and Italy*, p. 46: “*As Júlio Gomes points out, «Labour law remains essentially the right of subordinated labour, and it is still "open", as some stress, to self-employment, so that subordinate labour is the cornerstone of construction, "the touchstone" of labour law». In this expression is understood the significant problem*



dato che lo *smart working* sembrerebbe implementare un' autonomia de facto. In realtà tale autonomia è solo apparente, dato che l' accesso e la regolamentazione del regime agile è sempre rimesso all' accordo tra le parti, non solo, il recesso o la risoluzione dell' accordo è prevalentemente consensuale <sup>(140)</sup>. L' unica eccezione nel panorama internazionale concerne la legislazione australiana, essa riconosce, infatti, un vero e proprio diritto di accesso alla modalità flessibile di lavoro ad alcune categorie di dipendenti quali, ad esempio, quelli affetti da disabilità o coloro che abbiano a carico bambini. Con l' esercizio di tale diritto, il datore di lavoro potrà rifiutare la del lavoratore solamente nel caso in cui ricorrano delle ragionevoli motivazioni dettate dalle necessità aziendali <sup>(141)</sup>.

## 7. La finalità della disciplina del lavoro agile

Il testo della Legge n. 81/2017 pare sottolineare che l' intenzione del legislatore è stata quella di agevolare la competitività e la produttività, da un lato, e di conciliare la vita privata e lavorativa dei prestatori d' opera. Non solo, l' utilizzo del lavoro agile può consentire una generale modernizzazione dei settori produttivi, un' agevolazione della flessibilità del lavoro, comporta una riduzione dell' assenteismo, insomma condurre ad un welfare aziendale non indifferente <sup>(142)</sup> .

Il lavoro agile rappresenta anche un primo tentativo di superare i vincoli nazionali ed europei riscontrati nelle prime discipline in materia di lavoro a distanza, vincoli che quasi sempre sono previsti dalle leggi stesse e dalle ingerenze sindacali, come spesso segnalato dalla dottrina <sup>(143)</sup> .

Difatti, prima dell' intervento della Legge n. 81/2017, era la contrattazione collettiva aziendale ad essere stato strumento di regolamentazione del lavoro agile, anche se per molti le contrattazioni sembravano più un tentativo di eludere e superare le problematiche risalenti alla disciplina dettata in materia di telelavoro <sup>(144)</sup>.

Il dettato dell' art. 21 della Legge n. 81/2017 apre ad una visione elastica del lavoro incentrata tutta sull' accordo lavoratore-datore di lavoro, tramite il quale si disciplinano i modi di esecuzione dei poteri datoriali e non solo, i contenuti dei contratti infatti s' incentrano ampiamente sulla flessibilità del luogo di lavoro e dell' orario di

---

*that we face, in this case, when introducing new forms of work that attenuate subordination. In the past, subordinate work was easily identifiable, but with the introduction of new and more flexible forms of work, it can be provided either on an autonomous basis or as subordinate work. Within this concept, Romano Martinez differentiates economic subordination from legal subordination, noting that the first criterion has no relevance to employment contract qualification.*”

<sup>140</sup> L. Beretta, B. Calafiori, G. Rossi, S. Vianello, *Smartworking: LE REGOLE APPLICATIVE, COMMISSIONE LAVORO ODCEC MILANO*, Scuola di Alta Formazione Luigi Martino, i Quaderni n.76, pp.44 e 49

<sup>141</sup> Sull' argomento si legga L. Beretta, B. Calafiori, G. Rossi, S. Vianello, *Smartworking: LE REGOLE APPLICATIVE, COMMISSIONE LAVORO ODCEC MILANO*, p. 50

<sup>142</sup> Sul tema M. Tiraboschi, op. cit. *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 24 e ss.

<sup>143</sup> Così affermato da M. Corso, Presidente dell' Osservatorio del Politecnico di Milano sullo Smart Working: «Alla base del gap italiano rispetto agli altri Paesi europei nella diffusione del telelavoro vi è una normativa pesante e restrittiva, una visione miope e rigida nelle relazioni industriali e una cultura del lavoro pesantemente gerarchica», dunque si può concludere che il gap tra Italia ed altri paesi europei ed extraeuropei, nel campo della digitalizzazione del lavoro da remoto, è stato per lo più causato dall' eccessiva rigidità legislativa.

<sup>144</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 42 e ss. : “Il legislatore italiano non abbia inteso sciogliere il nodo, se non in apparenza e comunque con opzioni che paiono in controtendenza rispetto alla rivoluzione tecnologica in atto [...] per inquadrare in termini giuridici e regolare il lavoro che cambia.”

lavoro. In realtà, secondo parte della dottrina <sup>(145)</sup>, questa flessibilità concessa renderebbe di difficile esplicazione, se non quasi superflua, il potere di controllo del datore di lavoro, tanto che, così facendo, sembrerebbe poco opportuna l'applicazione di misure di controllo sulla prestazione effettuata dal lavoratore, tanto più che il rapporto s'incentra sulla cooperazione ed obiettivi condivisi.

Un grave problema viene individuato nella previsione legislativa <sup>(146)</sup> concernente il diritto alla disconnessione, di cui all'articolo 19, definita spesso generica e poco precisa. Tale diritto dovrebbe garantire al lavoratore agile di potersi disconnettere dagli strumenti di lavoro al termine dell'orario stabilito, e da quel momento risultare irreperibile al proprio datore di lavoro, non gravando più su di lui l'obbligo di rispondere a chiamate, email o sms.

La previsione legislativa rimette tutto all'accordo tra le parti circa la regolamentazione di tale diritto, proprio per questo secondo molti sarebbe stato più opportuno affidare la regolamentazione dello stesso alla contrattazione collettiva o, quantomeno, alla contrattazione settoriale, essendo la disconnessione un elemento che non può considerarsi quale presidio del controllo a distanza <sup>(147)</sup>.

A queste problematiche si accompagna anche l'immotivato taglio del rimando all'articolo 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015 contenuto in origine nel disegno di legge, il quale prevedeva espressamente che sarebbe stata materia di contrattazione collettiva la previsione di *“introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile”* <sup>(148)</sup> <sup>(149)</sup>.

L'utilizzo del lavoro agile, prima del sopravvenire della pandemia da Covid-19, era frenato sia dalle previsioni legislative eccessivamente rigide, sia da quanto previsto dalla disciplina comunitaria in tema di tecnologie, di privacy, di controlli e di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, con particolare riferimento alle assicurazioni obbligatorie <sup>(150)</sup>.

Tale quadro era ulteriormente complicato rispetto quanto sancito dalla Legge n. 81/2017 in materia di orario di lavoro, in quanto essa fissa il limite di questo rispetto quanto stabilito dalla legge e dai contratti collettivi, ovvero tramite l'affidamento all'accordo tra le parti.

Ciò assunto, si potrà affermare che il legislatore, in prima battuta ha puntato alla creazione di questa nuova fattispecie con una finalità di aggirare i problemi che erano sorti con il telelavoro, in seconda battuta, data la

---

<sup>145</sup> Sull'argomento M. Tiraboschi, Op. cit., *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 32: «Il carattere fiduciario e cooperativo che dovrebbe presidiare prestazioni di lavoro rese per il tramite di nuove tecnologie e in funzione di obiettivi condivisi, per di più senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, se non esclude in astratto l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, rende certamente superflua, se non intimamente contraddittoria, la previsione di forme di controllo sulla esecuzione della prestazione piuttosto che sui risultati conseguiti dal lavoratore.»

<sup>146</sup> Legge 22 maggio 2017, n. 81. Articolo 19

<sup>147</sup> M. Tiraboschi sull'argomento, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.33

<sup>148</sup> L'articolo 20 del disegno di legge Poletti dell'8 febbraio 2016, *“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”*: *“L'articolo 20 dispone che i contratti collettivi, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile. Si precisa che l'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.”*

<sup>149</sup> Sull'argomento si veda M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.34

<sup>150</sup> Si veda M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.34-35

situazione sì di arretratezza rispetto l'innovazione e la modernizzazione del lavoro, ma vista la crescita della digitalizzazione, ha necessitato di una revisione del concetto tipico di esecuzione del lavoro subordinato <sup>(151)</sup> <sup>(152)</sup>.

Se da un lato è vero che l'impostazione del lavoro in modo *tayloristico* ha cagionato un certo degrado della qualità di vita del lavoratore, è anche vero che adesso si cerca di dare più spazio alla possibilità per il lavoratore di riappropriarsi dei propri spazi di vita, e ciò è possibile proprio grazie all'utilizzo della tecnologia e dei mezzi informatici, dunque per questo si può puntare ad un più ampio utilizzo di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, perché essa può realizzare adeguatamente il bilanciamento produttività-vita privata-vita lavorativa, grazie alla flessibilità <sup>(153)</sup>.

Pur volendo aderire ad una visione di maggiore applicazione del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita-lavoro, è pur vero che la Legge n. 81/2017 non trova una soluzione rispetto al rapporto tra l'istituto della subordinazione, così come inteso tradizionalmente, ed il lavoro che cambia e si evolve.

Tale argomento è fortemente dibattuto in dottrina, parte di essa avanzava la riconduzione già del telelavoro, e di altre forme di emergenti come il lavoro agile, all'area del lavoro coordinato inteso nelle volontà come la "terza categoria di rapporto lavorativo" <sup>(154)</sup>; altra corrente, partendo dall'assunto secondo il quale in questi rapporti lavorativi si fosse solo in presenza di un cambio di luogo, asseriva che non si fosse in presenza di una modifica sostanziale della prestazione, riconducibile dunque vuoi al lavoro subordinato vuoi al lavoro autonomo <sup>(155)</sup>.

Contro tale posizione si pone ulteriore corrente, secondo la quale la tecnologia ha una certa influenza sulla prestazione lavorativa e sul lavoratore, incidendo sulla sua professionalità, sul coordinamento spazio-tempo del lavoro <sup>(156)</sup> e comportando uno scostamento dalla concezione tradizionale e tipica di subordinazione. Altra parte della dottrina <sup>(157)</sup> denuncia, invece, che l'applicazione della disciplina subordinata, classicamente intesa, comporterebbe una possibile estensione dell'assoggettamento del lavoratore agile ai poteri organizzativi del datore di lavoro in materia di tempo-lavoro, i quali potrebbero sconfinare nella vita privata del lavoratore, come ad esempio reperibilità e disponibilità, i quali senza essere obbligatoriamente qualificati come orario di lavoro effettivo, andrebbero ad assolvere ad a funzione produttiva, di qui la necessità di una giusta regolamentazione del diritto alla disconnessione.

Nonostante le critiche mosse, il legislatore stabilisce chiaramente nella legge che debba essere esclusa l'applicabilità del lavoro agile al lavoro autonomo e parasubordinato, ammettendone l'applicazione solo al

---

<sup>151</sup> Sempre M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 37 e ss.

<sup>152</sup> R. Flammia, Telelavoro, la bipartizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato mal si adatta al lavoro prestato a distanza per il tramite di strumentazioni telematiche o informatiche, p. 639, in MGL, 1995

<sup>153</sup> Sull'argomento M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, p.40

<sup>154</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p. 43

<sup>155</sup> B. Venenziani in "diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati", di M. Biagi e R. Bonplain, capitolo IV, Le nuove forme di lavoro, pp. 130-131, Maggioli Editore

<sup>156</sup> Sul tema si veda sempre M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.44

<sup>157</sup> V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, p. p. 68 e pp. 216-218, Cacucci, 2008

lavoro in forma subordinata, comportando l'estensione della suddetta ai poteri di direzione, controllo, ed organizzazione, seppure le modalità saranno precisate nell'accordo tra le parti, e la rilevanza in materia di orario come parametro per l'adempimento della prestazione lavorativa <sup>(158)</sup> .

In modo ancora differente si pone ulteriore parte della dottrina <sup>(159)</sup>, secondo cui il lavoro agile non porrebbe problemi di inquadramento giuridico, visto che il legislatore lo definisce all'articolo 18 della Legge 81/2017 quale modalità esecutiva del rapporto subordinato, mentre la sfida sarebbe rappresentata dal fatto che si tratta di un modello di lavoro differente da quello inquadrato dall'articolo 2094 del Codice Civile, il cui carattere fondamentale è l'autonomia garantita alle parti circa la prestazione lavorativa da esplicare, valorizzando la posizione del lavoratore che era sempre stato considerato quale parte debole del rapporto lavorativo.

Il lavoro agile sembrerebbe andare a testimoniare, visto in quest'ottica, l'abbandono di quella logica di protezione che ha caratterizzato l'ordinamento del lavoro, a favore di una promozione dell'autonomia del lavoratore, consentendo così di considerarlo come soggetto da valorizzare e da coinvolgere ancora di più nella partecipazione all'impresa, incentrando tutto sull'accordo tra le parti, e lasciando alla norma un ruolo più marginale <sup>(160)</sup>.

In conclusione, dall'analisi della Legge n. 81/2017 sembra emergere una disciplina in alcuni punti poco coerente in quanto, da un lato, essa ha abrogato la disciplina del lavoro a progetto, e dall'altro ha sancito che la modalità di lavoro agile non può essere applicata al lavoro autonomo e parasubordinato, prevedendo l'applicazione di questa al solo lavoro subordinato<sup>(161)</sup>.

L'introduzione della modalità del lavoro agile non è riuscita a superare i problemi risalenti, né a coprire del tutto le novità in tema di sviluppo e tecnologia applicata ai settori produttivi ed al mercato del lavoro; certo è che non devono sottovalutarsi i vantaggi che da tale modalità di lavoro derivano per le parti: per il datore di lavoro si registra il risparmio di spazi di lavoro da riservare ad uffici ed i costi inferiori di utenze; per i lavoratori, una migliore conciliazione di tempi di vita privata e lavorativa, costi inferiori rispetto gli spostamenti (vantaggi sia di carattere economici, che di tempistica).

---

<sup>158</sup> Sull'argomento ancora M. Tiraboschi, op. cit. *il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, p.45-46

<sup>159</sup> M. Martone in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* di M. Biasi, G. Zilio Grandi Capitolo XXIX, p. 463-464: *"Il lavoro agile non pone problemi di inquadramento giuridico, perché è lo stesso Legislatore a definirlo all art. 18 l. 22 maggio 2017, n. 81, una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", escludendo per questa via la possibilità di qualificarlo come autonoma tipologia contrattuale. Ciononostante, si tratta pur sempre di un modello di lavoro profondamente diverso da quello contemplato nell art. 2094 Cod. Civ. un modello il cui carattere innovativo risiede non solo e non tanto nell eliminazione della necessaria collocazione spazio temporale della prestazione lavorativa all interno dell impresa, che era già stata sperimentata con l introduzione della fattispecie del telelavoro, quanto più nella valorizzazione dell autonomia delle parti prevedendo, infatti, che la prestazione di lavoro in modalità agile possa essere stabilita mediante accordo tra le parti", il Legislatore ha indubbiamente restituito un importante ruolo all autonomia individuale nella definizione delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro. E ciò soprattutto con riferimento alla posizione del lavoratore, tradizionalmente considerato il "contraente debole" del rapporto, nei cui confronti si è ritenuto per molto tempo di dover apprestare un apparato normativo protezionistico in grado di compensare lo squilibrio connaturato alla necessità di dover dipendere da altri per poter lavorare."*

<sup>160</sup> Così visto da M. Martone, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* di G. Zilio Grandi M. Biasi, Capitolo XXIX, p.465

<sup>161</sup> Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

## Capitolo Secondo

# IL LAVORO AGILE ED IL DIRITTO EMERGENZIALE, UN'ANALISI DEL FENOMENO PANDEMICO DA COVID-19 IN RAPPORTO ALL'UTILIZZO DELL'ISTITUTO

*Sommario : 1. La disciplina emergenziale ed il lavoro agile: Come cambia la disciplina nel settore pubblico e nel settore privato; 2. Le differenze tra il lavoro agile ordinario ed il lavoro agile designato dalla normativa emergenziale: Un breve raffronto e le problematiche che ne sono discese; 3. L'applicazione dell'istituto del lavoro agile rispetto la disciplina emergenziale: Un breve riferimento alla disciplina della sicurezza e dell'igiene sul lavoro; 4. La disciplina emergenziale applicata al lavoro agile, la visione della giurisprudenza e della dottrina; 5. La disciplina emergenziale del lavoro agile nella pubblica amministrazione; 6. Il lavoro agile nell'emergenza Covid-19: la funzione dei contratti collettivi; 7. Un quadro sulla situazione dei lavoratori che hanno operato modalità agile, punti critici della disciplina emergenziale; 8. Una comparazione della disciplina dei paesi europei in fase emergenziale: il lavoro agile declinato nei vari Paesi membri dell'Unione; 9. Diritto alla disconnessione e lavoro agile nell'emergenza covid-19.*

### **1. La disciplina emergenziale ed il lavoro agile: Come cambia la disciplina nel settore pubblico e nel settore privato**

La pandemia diffusasi nell'anno 2020 ha segnato uno spartiacque epocale tra il prima ed il dopo per il mondo intero così come lo avevamo conosciuto sia da un punto di vista sanitario che economico.

Già dalla fine dell'anno 2019 in Cina circolava in modo totalmente invisibile il virus che più tardi sarebbe stato denominato Sars-Cov-2, ma soltanto all'inizio dell'anno 2020 il mondo ha preso consapevolezza che il problema considerato dapprima solo cinese e subito dopo apparentemente solo italiano, in breve tempo sarebbe diventato globale.

Il dilagare dell'emergenza sul territorio italiano già a partire dalla seconda metà di febbraio ha costretto il governo ad adottare fin da subito in tempi brevi, tramite lo strumento del d.P.C.M., una serie di misure atte a contenere e contrastare la diffusione del virus.

I vari d.P.C.M. che si sono susseguiti, espressione del potere esecutivo, hanno permesso un agire tempestivo, tale da consentire un'applicazione rapida nei vari settori produttivi, di norme di carattere emergenziale.

La disciplina emergenziale derivatane ha permesso fin da subito di rivedere i settori lavorativi pubblici e privati, alla luce delle necessità impellenti e di sfruttare, da subito, l'istituto del lavoro agile, quale strumento fondamentale per contenere il contagio da una parte, ed evitare la paralisi del paese e delle attività economiche dall'altra.

In quest'ottica è stata prevista la massima applicazione della modalità d'esecuzione della prestazione lavorativa in forma agile in via generale alla maggior parte dei settori produttivi privati del paese, mentre ne è stato imposto l'utilizzo nelle Pubbliche Amministrazioni, ad eccezione dei soli settori considerati come attività essenziali o per i quali non si poteva prevederne l'applicazione.

La finalità di tale massiccio ricorso al lavoro agile è stata quella di limitare al massimo il contatto interpersonale in un momento in cui il mondo scientifico si è trovato alle prese con un problema gravissimo, notoriamente di natura virale, ma purtroppo quasi del tutto sconosciuto nei suoi aspetti clinici ed epidemiologici, tante erano le domande e pochissime, di contro, le risposte certe.

In questo contesto l'agire di concerto del Presidente del Consiglio Conte ed il consiglio dei Ministri, nonché con l'ausilio del Comitato tecnico Scientifico (ovvero CTS, appositamente istituito a causa dell'emergenza pandemica) ha permesso l'emanazione dei suddetti d.P.C.M., adattandoli di volta in volta all'evoluzione della situazione pandemica.

Così l'ampissima applicazione del lavoro agile si è rivelata fin da subito un'ottima soluzione, sia sanitaria che lavorativa, poiché il lavoratore svolgeva la sua attività da remoto, in sicurezza. Il lavoro agile ha confinato la maggior parte dei lavoratori nelle proprie case, impedendo che essi potessero avere contatti tra loro nei vari luoghi di lavoro, prevenendo così il rischio di contagio sia sul lavoro che sui mezzi di trasporto eventualmente presi dai prestatori per raggiungerlo.

La disciplina emergenziale delineatasi ha stabilito che tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, dettata dalla Legge n. 81/2017 <sup>(162)</sup>, dovrà essere adottata sino al termine della pandemia da sars-cov-2 <sup>(163)</sup>.

Il d. P. C. M. dell'8 marzo ha disposto il primo *lockdown* generale in occidente, confidando l'Italia in zona rossa, ed ha sancito tutta una serie di norme sul contrasto alla pandemia <sup>(164)</sup>, determinando la sospensione

---

<sup>162</sup> art. 1, commi 1 e 2, lett. ff, d.l. n. 19/2020, come mod. dal d.l. n. 83/2020

<sup>163</sup> d. P. C. M. 8 Marzo 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, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20A01522/sg>, articolo 2 lettera r: "*r) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa 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*"

<sup>164</sup> d. P. C. M. 11 marzo 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, applicabili sull'intero territorio nazionale" <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/03/11/64/sg/pdf>, articolo 1, n. 6-7-8-9-10: "*6) Fermo restando quanto disposto dall'art. 1, comma 1, letterae), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza.*"

generale delle attività produttive non essenziali, il massimo utilizzo del lavoro agile nelle attività produttive e professionali, ove applicabile; mentre si sancisce l'obbligo di attivazione della modalità agile per le pubbliche amministrazioni (<sup>165</sup>). Il d. P. C. M. del 26 aprile 2020 ha confermato e prorogato il massimo utilizzo del lavoro agile sia nel settore pubblico che privato, con la possibilità di ritorno in presenza per alcuni settori di lavoro quali, ad esempio, imprese di costruzione ed industrie di manifattura, fermo restando l'elaborazione dei protocolli di sicurezza per ciascun settore (<sup>166</sup>).

Il successivo d. P. C. M., datato 17.05.2020 (<sup>167</sup>), emanato nella cosiddetta seconda fase, definita di ripartenza del Paese, ha previsto l'applicazione del lavoro svolto in modalità agile solo per le attività professionali, e ciò

---

7) *In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che: a) sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; c) siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; d) assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; e) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali; 8) per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni; 9) in relazione a quanto disposto nell'ambito dei numeri 7 e 8 si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali. 10) Per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile.*

<sup>165</sup> Per maggiori approfondimenti sul punto si veda G. Santoro-Passarelli AA. VV., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, tomo primo, Capitolo IV, p. 131 e ss.

<sup>166</sup> d. P. C. M. 26 Aprile 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, applicabili sull'intero territorio nazionale", articolo 1, lettere gg-hh-ii-jj: "gg) fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa 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; hh) si raccomanda in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dalla lettera precedente e dall'art. 2, comma 2; ii) in ordine alle attività professionali si raccomanda che: a) sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; c) siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; d) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali; jj) gli allegati 1 e 2 possono essere modificati con decreto del Ministro dello sviluppo economico, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze", <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/27/20A02352/sg>

<sup>167</sup> d. P. C. M. 17 maggio 2020, "Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19", articolo 1 lettere : "dd) le attività commerciali al dettaglio si svolgono a condizione che sia assicurato, oltre alla distanza interpersonale di almeno un metro, che gli ingressi avvengano in modo dilazionato e che venga impedito di sostare all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni; le suddette attività devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali e comunque in coerenza con i criteri di cui all'allegato 10. Si raccomanda altresì l'applicazione delle misure di cui all'allegato 11; ee) le attività dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie) sono consentite a condizione che le regioni e le province autonome abbiano preventivamente accertato la compatibilità dello svolgimento delle suddette attività con l'andamento della situazione epidemiologica nei propri territori e che individuino i protocolli o le linee guida applicabili idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in settori analoghi; detti protocolli o linee guida sono adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali e comunque in coerenza con i criteri di cui all'allegato 10; continuano a essere consentite le attività delle mense e del catering continuativo su base contrattuale, che garantiscono la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro. Resta anche consentita la ristorazione con consegna a domicilio nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto, nonché la ristorazione con asporto, anche negli esercizi siti nelle aree di servizio e

in quanto i Protocolli di Sicurezza per le attività essenziali svolte in presenza erano già stati definiti ed applicati, mentre per molti altri settori commerciali e professionali non erano stati ancora elaborati. In breve tempo, infatti, sono stati via via definiti e pubblicati i vari Protocolli di sicurezza, riguardanti i diversi settori. È importante sottolineare come il d. P. C. M. dell'8 marzo 2020 <sup>(168)</sup> non solo ha di fatto determinato un utilizzo massiccio del lavoro agile, ma ha anche permesso che tale utilizzo avvenisse senza la necessità di un accordo tra le parti per l'attivazione della suddetta modalità, necessario, invece, ai sensi della Legge n. 81/2017 <sup>(169)</sup>.

Considerato necessario ed urgente l'utilizzo del lavoro agile ai fini del contenimento del contagio da Coronavirus, e venuto meno l'obbligo di accordo tra le parti, si determina così una situazione inedita il panorama giuslavoristico, la quale inevitabilmente ha creato delle problematiche derivanti proprio dalla natura unilaterale della sua applicazione. Questo è occorso in quanto la natura unilaterale dell'applicazione del lavoro agile ha inciso su tutti gli aspetti di seguito elencati: l'applicazione della modalità di lavoro in forma agile, le modalità di esercizio dei poteri datoriali, l'individuazione degli orari lavorativi, la disconnessione garantita al lavoratore dagli strumenti di lavoro, le strumentazioni a disposizione del lavoratore. Tutti elementi che per la Legge n. 81/2017 sono oggetto di accordo tra le parti.

La dottrina ha indicato delle possibili soluzioni a tali problematiche, una delle quali, ad esempio, prevede che se un lavoratore, le cui mansioni non sono repute essenziali in aziende, richieda l'attivazione della modalità agile ed il datore di lavoro non possa fornirgli gli strumenti di lavoro a tal fine necessari, avrà comunque diritto alla retribuzione, non essendo obbligo o condizione per l'attivazione del lavoro agile che il lavoratore debba utilizzare strumenti in suo possesso o disponibilità <sup>(170)</sup>.

---

*rifornimento carburante situati lungo le autostrade, fermo restando l'obbligo di rispettare la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro, il divieto di consumare i prodotti all'interno dei locali e il divieto di sostare nelle immediate vicinanze degli stessi; ff) restano comunque aperti gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande siti negli ospedali e negli aeroporti, con obbligo di assicurare in ogni caso il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro; gg) le attività inerenti ai servizi alla persona sono consentite a condizione che le regioni e le province autonome abbiano preventivamente accertato la compatibilità dello svolgimento delle suddette attività con l'andamento della situazione epidemiologica nei propri territori e che individuino i protocolli o le linee guida applicabili idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in settori analoghi; detti protocolli o linee guida sono adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali e comunque in coerenza con i criteri di cui all'allegato 10; resta fermo lo svolgimento delle attività inerenti ai servizi alla persona già consentite sulla base del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 aprile 2020; hh) restano garantiti, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i servizi bancari, finanziari, assicurativi nonché l'attività del settore agricolo, zootecnico di trasformazione agro-alimentare comprese le filiere che ne forniscono beni e servizi; ll) in ordine alle attività professionali si raccomanda che: a) sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; c) siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di almeno un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; d) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;" [http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/DPCM\\_20200517.pdf](http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/DPCM_20200517.pdf)*

<sup>168</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 8 marzo 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", <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20A01522/sg>

<sup>169</sup> Si veda G. Santoro-Passarelli AA. VV., op. cit. *diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, tomo primo, p. 133

<sup>170</sup> I. Alvino, *È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza COVID-19?: "Nel caso in cui sia il lavoratore (adibito a mansioni che non devono essere necessariamente svolte in azienda e che non sono essenziali per assicurare la continuità*



La mancanza dell'obbligo di stipulazione dell'accordo tra le parti non consente comunque la compromissione dei diritti fondamentali come il diritto alla disconnessione, il non superamento dei limiti giornalieri e settimanali di lavoro, il diritto alla riservatezza.

Per quanto attiene l'applicazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione resta garantito il non regresso retributivo e la parità del trattamento normativo nei confronti del lavoratore, così come il diritto di precedenza di accesso alla modalità agile per le lavoratrici nei tre anni successivi al parto.

Per quanto concerne le forme inerenti l'attivazione della suddetta modalità, resta fermo l'obbligo della forma scritta per l'accordo, così come previsto dalla Legge n. 81/2017 (<sup>171</sup>).

Nel caso di eventuali accordi attivati e loro eventuali modificazioni, resta fermo l'obbligo di comunicazione al ministero del lavoro come previsto dalla legge (<sup>172</sup>); va tenuto conto poi di quanto sancito nell'articolo 90, comma 3 del Decreto Legge n. 34/2020 (<sup>173</sup>), il quale prevede l'obbligo di comunicazione dei nominativi dei lavoratori interessati dall'attivazione del lavoro agile, nonché sulla cessazione delle relative prestazioni effettuate in suddetta modalità, tale regola dovrebbe valere fino alla cessazione dello stato di emergenza.

Dalla lettura delle disposizioni emerge un disallineamento tra periodi di applicazione della disciplina speciale del lavoro agile e delle comunicazioni da dover effettuare alle autorità competenti, necessitando di un intervento in tale direzione.

Il Protocollo stipulato tra le parti sociali ed il Governo nel Marzo 2020 (<sup>174</sup>) ha stabilito che il lavoro a distanza debba comunque essere favorito anche nella fase di riattivazione del lavoro, essendo un importante strumento di prevenzione in questo evento pandemico d'evoluzione. Il suddetto Protocollo precisa, inoltre, che le imprese possono avere la capacità di disporre la chiusura dei reparti diversi dalla produzione, ed anche di quelli che possono continuare la propria attività mediante lo svolgimento delle relative prestazioni lavorative in modalità agile, nonché di utilizzare la suddetta modalità per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio del prestatore o, comunque, da remoto (<sup>175</sup>).

---

*dell'attività imprenditoriale) a richiedere lo smart working in tale ipotesi, l'impossibilità per il datore di fornire una strumentazione adeguata sarebbe imputabile al datore di lavoro con salvezza del diritto alla retribuzione del lavoratore. Di certo quella di utilizzare strumenti di proprietà (o nella disponibilità) del lavoratore deve essere considerata una facoltà allo stesso rimessa, non certo un obbligo o condizione per l'attivazione", in [giustizia.civile.com](http://giustizia.civile.com), 2020, [http://www.dirittoegiustizia.it/news/12/0000098254/e\\_configurabile\\_un\\_diritto\\_del\\_lavoratore\\_al\\_lavoro\\_agile\\_nell\\_emergenza\\_COVID\\_19.html](http://www.dirittoegiustizia.it/news/12/0000098254/e_configurabile_un_diritto_del_lavoratore_al_lavoro_agile_nell_emergenza_COVID_19.html)*

<sup>171</sup> Legge N.81/2017, articolo 19 comma 1: "1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova [...]"

<sup>172</sup> Legge N.81/2017, articolo 23 comma 1 "1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni."

<sup>173</sup> Decreto Legge n.34/2020, articolo 90 comma 3 "3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali."

<sup>174</sup> Protocollo tra Governo e parti sociali 14 Marzo 2020, Protocollo di sicurezza nei luoghi di lavoro, <http://www.governo.it/it/articolo/il-presidente-conte-videoconferenza-con-le-parti-sociali/14304>

<sup>175</sup> Sull'argomento P. Albi, Il lavoro agile fra emergenza e transizione, Massimo D'Antona WP .IT – 430/2020 p. 16, [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20201130-075113\\_albi\\_n430-2020itpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20201130-075113_albi_n430-2020itpdf.pdf)

L'emergenza pandemica diffusamente ripresentatasi in autunno, ha portato il Governo a varare il d.P.C.M. del 6 Novembre 2020 <sup>(176)</sup> che ha prorogato lo stato d'emergenza fino ad Aprile 2021 ed ha portato alla suddivisione territoriale in fasce di rischio, con diversa modulazione delle restrizioni, adeguate alla diffusione della pandemia sul territorio, secondo i parametri elaborati dal CTS, della durata minima di quindici giorni. Nella zona di rischio alto è stato nuovamente previsto il massimo utilizzo del lavoro agile nei settori sia pubblico che privato. Una variazione nella suddivisione per fasce di rischio è stata introdotta nella primavera del 2021, con l'introduzione della fascia "arancione scuro" per il contenimento della diffusione delle varianti del virus, nella quale è stato previsto l'utilizzo del lavoro agile per tutte le attività compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In ambito amministrativo la disciplina emergenziale ha imposto di fatto il lavoro agile come modalità ordinaria, limitando la presenza del personale esclusivamente per le attività indifferibili, per l'effettuazione della prestazione dovuta, essa infatti potrà essere seguita anche con strumenti di proprietà dei lavoratori non ricorrendo, ovviamente, alcun tipo di responsabilità per il datore in caso di suddetta mancanza. Certamente tale precisazione fatta dal legislatore, vuole essere una facilitazione all'applicazione tempestiva di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo conto del fatto che, spesso, si è agito in tempi molto ristretti, dovuti all'evoluzione repentina della situazione epidemiologica <sup>(177)</sup>.

Laddove non fosse possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni dovranno utilizzare le ferie pregresse, il congedo, la banca ore, la rotazione come previsto dai contratti collettivi <sup>(178)</sup>.

È anche prevista la possibilità di esentare temporaneamente il personale dal servizio. <sup>(179)</sup> Il fatto che venga imposto il lavoro in forma agile quale modalità ordinaria, fa sì che nel caso di mancata attivazione sorgerà una

---

<sup>176</sup> d. P. C. M. 6 Novembre 2020, "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»", <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/11/04/20A06109/sg>

<sup>177</sup> Sull'argomento si veda S. CAIROLI, "Lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione entro ed oltre i confini dell'emergenza epidemiologica", [lavorodirittieuropa.it](https://www.lavorodirittieuropa.it), paragrafo 5, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/631-lavoro-agile-alle-dipendenze-della-pubblica-amministrazione-entro-ed-oltre-i-confini-dell-emergenza-epidemiologica>

<sup>178</sup> Decreto Legge 17 marzo 2020, N. 18, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>, articolo 87: "3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), 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. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. 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. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3."

<sup>179</sup> Decreto Legge 17 marzo 2020, N. 18, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>, articolo 87: "«1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile e la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 2. La prestazione

responsabilità in capo al dirigente poiché gli si impone un vero e proprio obbligo di attivazione del lavoro agile, ove compatibile con le mansioni svolte dall'impiegato pubblico, per tutta la durata della fase dell'emergenza pandemica. L'articolo 87 del Decreto Legge n. 18/2020 per la pubblica amministrazione, imponendo un obbligo di ricorso all'esecuzione della prestazione in modalità agile, a differenza dell'esortazione al massimo utilizzo che aveva previsto per la suddetta modalità di lavoro nel settore privato, risponde proprio alla finalità di diminuire la presenza del personale negli uffici, ad eccezione delle sole attività indifferibili. <sup>(180)</sup> Per la riattivazione delle prestazioni in presenza, il decreto prevede che le pubbliche amministrazioni debbano adeguarsi alle misure dettate dalla norma stessa, e, a tal fine, debbano provvedere

---

*lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione. 3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), 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. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. 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. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. 4. Gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al presente articolo. 5. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. 6. Fino alla cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, fuori dei casi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio da COVID-19 connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali e nel rispetto delle preminenti esigenze di funzionalità delle amministrazioni interessate, il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco può essere dispensato temporaneamente dalla presenza in servizio, anche ai soli fini precauzionali in relazione all'esposizione a rischio, ai sensi dell'articolo 37 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, con provvedimento dei responsabili di livello dirigenziale degli Uffici e dei Reparti di appartenenza, adottato secondo specifiche disposizioni impartite dalle amministrazioni competenti. Tale periodo è equiparato, agli effetti economici e previdenziali, al servizio prestato, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista, e non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. 7. Fino alla stessa data di cui al comma 6, il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco assente dal servizio per le cause di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, è collocato d'ufficio in licenza straordinaria, in congedo straordinario o in malattia, con esclusione di tali periodi di assenza dal computo dei giorni previsti dall'articolo 37, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, dal periodo massimo di licenza straordinaria di convalescenza per il personale militare in ferma e rafferma volontaria e dal periodo di assenza di cui all'articolo 4 e all'articolo 15 dei decreti del Presidente della Repubblica del 7 maggio 2008 di recepimento dell'accordo sindacale integrativo del personale direttivo e dirigente e non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il periodo di assenza di cui al presente comma costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. 8. Al comma 4 dell'articolo 19 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, la parola "provvedono" è sostituita dalle seguenti "possono provvedere"."*

<sup>180</sup> Decreto Legge N.18/2020, articolo 87 “ 1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 30 giugno 2020, al fine di far fronte alla crescita dei consumi dei servizi e del traffico sulle reti di comunicazioni elettroniche è stabilito quanto segue. 2. Le imprese che svolgono attività di fornitura di reti e servizi di comunicazioni elettroniche, autorizzate ai sensi del Capo II del d.Lgs n. 259/2003 e s.m.i., intraprendono misure e svolgono ogni utile iniziativa atta a potenziare le infrastrutture e a garantire il funzionamento delle reti e l'operatività e continuità dei servizi 3. Le imprese fornitrici di servizi di comunicazioni elettroniche accessibili al pubblico adottano tutte le misure necessarie per potenziare e garantire l'accesso ininterrotto ai servizi di emergenza. 4. Le imprese fornitrici di reti e servizi di comunicazioni elettroniche soddisfano qualsiasi richiesta ragionevole di miglioramento della capacità di rete e della qualità del servizio da parte degli utenti, dando priorità alle richieste provenienti dalle strutture e dai settori ritenuti "prioritari" dall'unità di emergenza della PdC o dalle unità di crisi regionali. 5. Le imprese fornitrici di reti e servizi di comunicazioni elettroniche accessibili al pubblico sono imprese di pubblica utilità e assicurano interventi di potenziamento e manutenzione della rete nel rispetto delle norme igienico-sanitarie e dei protocolli di sicurezza anti-contagio. 6. Le misure straordinarie, di cui ai commi 2, 3 e 4 sono comunicate all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni che, laddove necessario al perseguimento delle finalità di cui al presente articolo e nel rispetto delle proprie competenze, provvede a modificare o integrare il quadro regolamentare vigente. Dal presente articolo non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.”

ad organizzare il lavoro dei propri dipendenti, l'erogazione dei servizi mediante la flessibilità dell'orario di lavoro riorganizzando l'articolazione giornaliera e settimanale ed introducendo modalità di erogazione programmata, anche attraverso modalità digitali, e di favorire l'attività da remoto <sup>(181)</sup>.

Il 14 ottobre 2020 è stato siglato l'Accordo sul lavoro agile <sup>(182)</sup> ai sensi della normativa emergenziale, posto come strumento di salvaguardia per i dipendenti pubblici ed anche per l'utenza, in grado di garantire l'operatività della pubblica amministrazione, con particolare riserva di potere stipulare un diverso accordo, esclusivamente per la disciplina che regola il lavoro agile in forma ordinaria <sup>(183)</sup>. L'accordo prevede, inoltre, l'utilizzo di strumenti in ottica emergenziale, come la previsione di una maggiore flessibilità, la misura del *co-working* la quale permette al dipendente dell'amministrazione giudiziaria di rendere la prestazione presso un ufficio diverso da quello ordinario d'appartenenza; inoltre sono state delineate le attività che possono essere svolte con modalità agile ed i criteri in base ai quali i dirigenti degli uffici debbano individuare le attività delocalizzabili in tutto o in parte.

La disciplina del citato accordo prevede anche la presentazione della manifestazione d'interesse d'attivazione del lavoro agile da parte del lavoratore e nella procedimentalizzazione si tiene conto, ai fini della priorità d'accesso a tale modalità, di determinati requisiti quali, ad esempio, la condizione di fragilità del dipendente o di soggetti con lui conviventi, lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, dipendenti con figli minori di quattordici anni, dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici per una distanza oltre i cinque chilometri.

L'accordo precisa anche che al dipendente in lavoro agile viene attribuita autonomia operativa nell'organizzazione della propria prestazione lavorativa, ma al tempo stesso, egli è soggetto a verifica periodica circa lo svolgimento del lavoro ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati assegnatigli dal dirigente dell'ufficio <sup>(184)</sup>.

---

<sup>181</sup> Si veda sull'argomento G. Passarelli-Santoro AA. VV. , op. cit. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, p.135 e ss.

<sup>182</sup> P.A. - Ministero Giustizia: Accordo sulla attuazione del lavoro agile, 14 ottobre 2020, "Accordo sulla attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria ai sensi della normativa eccezionale di contrasto alla pandemia Covid-19"

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23883:giust14102020&catid=242&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23883:giust14102020&catid=242&Itemid=139)

<sup>183</sup> Si veda F. Brugaletta "Coronavirus e il lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria ai sensi della normativa eccezionale", [diritto.it](https://www.diritto.it) , <https://www.diritto.it/coronavirus-e-il-lavoro-agile-presso-lamministrazione-giudiziaria-ai-sensi-della-normativa-eccezionale/>

<sup>184</sup> "Accordo sulla attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria ai sensi della normativa eccezionale di contrasto alla pandemia Covid-19", 14 ottobre 2020, punti 1-2-3-4-5-6-7: "Di particolare rilievo è la circostanza che, oltre al lavoro agile e complementare rispetto ad esso, è stata valorizzata la specifica misura organizzativa, già sperimentata con successo durante l'emergenza epidemiologica, del *co-working*, che permette al dipendente di rendere la prestazione lavorativa presso altri Uffici dell'Amministrazione giudiziaria, diversi da quello in cui il dipendente medesimo presta ordinariamente servizio ( art. 2, comma 1 lett. b). L'accordo delinea un nucleo, ovviamente non esaustivo ma di certo orientativo, delle aree di attività che possono essere svolte con modalità *smart working* (art. 3, commi 1-2).[...] La disciplina dell'accordo si caratterizza, in particolare, per una innovativa forma di procedimentalizzazione, che richiede la presentazione della manifestazione di interesse di *smart working* da parte del dipendente interessato entro il termine, da considerarsi ordinatorio, di cinque giorni dall'efficacia dell'Accordo. Alla presentazione delle manifestazioni di interesse segue, nei successivi dieci giorni, la correlativa redazione, da parte dell'Ufficio, di una graduatoria di lavoratori interessati, ogni qualvolta le disponibilità dei lavoratori siano superiori al numero dei posti le cui mansioni siano suscettibili di essere delocalizzate ( art. 4, comma 2). Fondamentale è la ricostruzione delle priorità di accesso ai programmi di lavoro agile: nell'accesso al lavoro agile si tiene conto infatti della precedenza attribuita a precise categorie di

La conferma dell'importanza dell'utilizzo dello *smart working* nelle Pubbliche Amministrazioni, sottolineato proprio grazie alla disciplina emergenziale, viene affermata anche dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, il quale ha firmato il relativo Decreto del Novembre 2020 <sup>(185)</sup>, che comporta l'istituzione dell'Osservatorio Nazionale del Lavoro Agile, organismo nato proprio allo scopo di fornire aiuti e proposte di carattere normativo, organizzativo, tecnologico alla Pubblica Amministrazione, al fine di poter migliorare l'utilizzo della modalità di lavoro agile applicata in quel periodo in via ordinaria alle varie mansioni degli impiegati pubblici. Lo scopo posto è quello di riuscire a garantire lo sviluppo delle competenze del personale pubblico, le capacità manageriali dei dirigenti, le modalità di misura e valutazione delle performance, sia organizzative che individuali.

Non si può negare, dunque, che il diritto del lavoro abbia giocato un ruolo preminente in questa grave crisi, venendo usato *“come una leva dell'azione politica da adoperare per produrre salvifici effetti sul piano macroeconomico e occupazionale”* <sup>(186)</sup> visto che molti istituti hanno subito rimaneggiamenti e massicce applicazioni, venendo utilizzati come soluzioni a tutto un insieme di problematiche, come la già citata necessità di evitare contatti superflui tra le persone, a causa della grave situazione dovuta al dilagare del Coronavirus.

## **2. Le differenze tra il lavoro agile ordinario ed il lavoro agile designato dalla normativa emergenziale: Un breve raffronto e le problematiche che ne sono discese**

La deroga della Legge n. 81/2017 posta dalla disciplina emergenziale ha comportato inevitabilmente delle differenze applicative sostanziali tra il lavoro agile ordinario e il “nuovo” lavoro agile emergenziale.

Una prima differenza tra le due modalità di svolgimento della prestazione lavorativa concerne l'elemento dell'alternanza luogo di lavoro, inteso come luogo aziendale, ed il luogo esterno all'azienda, che nel lavoro agile “ordinario” prevede proprio un alternarsi di periodi di lavoro al di fuori dell'azienda in un luogo a scelta del prestatore di lavoro e di periodi di rientro nei locali aziendali, per confronti tra dipendenti e rispettivi superiori, esercizio dei diritti sindacali o per necessità dell'impresa stessa. Tale elemento manca

---

*lavoratori (art. 4, comma 4), segnatamente: lavoratori che versino in condizioni, adeguatamente certificate e nel rispetto delle indicazioni sul punto da parte del Ministero del Salute, tali da esporli ad un maggiore rischio di contagio; lavoratori attualmente conviventi con soggetti nelle condizioni di cui al precedente punto; lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81; dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non può giovare di analoghi benefici; dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri. [...] In favore dei lavoratori che optino per l'effettuazione della prestazione in modalità agile sono state previste le garanzie della pari opportunità e della esclusione di ogni discriminazione, anche ai fini del riconoscimento della professionalità, della valutazione della performance e della progressione di carriera (art. 12) nonché quelle della parità di trattamento giuridico ed economico (art. 13), della formazione (art. 14), della salute e sicurezza (art. 15), ferme ed impregiudicate tutte le ulteriori tutele concesse ai lavoratori, anche deboli o fragili, dall'ordinamento vigente, come stabilito dalla clausola di riserva contenuta nell'art. 19.[...] Appositi articolati indicano poi le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile (art. 8), il trattamento giuridico ed economico della prestazione svolta in modalità agile (art. 13), la formazione e l'apposito monitoraggio (art. 18)”*

<sup>185</sup> Decreto della PA, 4 novembre 2020, n. 3657, <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/06-11-2020/decreto-ministro-pa-4112020>

<sup>186</sup> Così S. D'Ascola, *Il lavoro a distanza come diritto? Sui 700 dell'emergenza (e sulla normalizzazione del lavoro agile)*, *Questione Giustizia*, <https://www.questionegiustizia.it/articolo/il-lavoro-a-distanza-come-diritto-sui-700-dell-emergenza-e-sulla-normalizzazione-del-lavoro-agile>

nell'esperienza applicativa del lavoro agile nel periodo emergenziale, proprio in ragione del fatto che si è dovuta evitare la presenza di più lavoratori nello stesso luogo di lavoro, al fine di evitare il contagio da Covid-19. Così il luogo esterno di lavoro è coinciso quasi sempre con il domicilio o con l'abitazione del prestatore di lavoro, visto il confinamento imposto durante la prima fase della pandemia. Ciò ha portato, di fatto ad un avvicinamento del lavoro agile emergenziale al telelavoro <sup>(187)</sup>.

Un grave problema, più che una differenza tra le due forme dell'istituto agile, riguarda l'orario di lavoro: nel lavoro agile ordinario lo svolgimento della prestazione lavorativa avviene entro l'orario di lavoro giornaliero, senza vincoli di tempo, con l'obbligo di effettuare, pause lavorative, comportando una coincidenza, solitamente, tra orario aziendale ed orario per la prestazione lavorativa in modalità agile; con il lavoro agile emergenziale, invece, è emersa una dilatazione degli orari di lavoro lamentata proprio dai lavoratori, sia a causa di un aumento del monte ore lavorative, sia per un maggior carico complessivo di lavoro, tanto che, per porre argine a tale fenomeno, è stato richiesto da più parti di disciplinare in modo organico il diritto alla disconnessione, così da poterlo usare come strumento di tutela del lavoratore in tal senso <sup>(188)</sup>.

Altra differenza sostanziale riguarda l'accesso ai due istituti: da un lato, per quanto attiene il lavoro agile in forma ordinaria, si necessita di un atto scritto, stipulato d'accordo dalle parti le quali vanno ad avere un confronto, accordandosi sui vari aspetti che andranno a disciplinare la modalità di svolgimento della prestazione; mentre dall'altro lato, in riferimento alla modalità di lavoro agile emergenziale, l'attivazione della modalità nasce da un atto unilaterale del datore di lavoro, in deroga alla disciplina della Legge n. 81/2017.

Ne sono derivati vari dibattiti <sup>(189)</sup> riguardanti soprattutto la necessità di accordo sulla disponibilità, la reperibilità ed i periodi di disconnessione del prestatore di lavoro. L'accordo individuale tra le parti disciplina anche aspetti dei poteri del datore di lavoro e ciò potrebbe esporre il datore stesso a problematiche derivanti da eventuali contestazioni da parte del lavoratore circa le modalità di esercizio dei suddetti poteri.

La mancanza dell'accordo tra le parti ha determinato anche l'assenza di regolamentazione circa la protezione dei dati aziendali e ciò a svantaggio del datore di lavoro, anche perché è interesse dello stesso fornire tutte le misure necessarie alla protezione dei dati e delle informazioni riguardanti la sua attività <sup>(190)</sup>.

La mancanza di un accordo individuale non permette la disciplina degli aspetti legati alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, <sup>(191)</sup> che in realtà sono previsti nell'informativa messa a disposizione dall'I.N.A.I.L. <sup>(192)</sup>,

---

<sup>187</sup> Così sul punto A. Giuliani, *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, Diritto della sicurezza sul lavoro, Rivista dell'Osservatorio Olympus, N.2, 2020

<sup>188</sup> Si veda sull'argomento § paragrafo 7

<sup>189</sup> Sull'argomento si veda "Lo Smart-Working emergenziale e l'assenza di accordo individuale: opportunità o rischio?", 13 Novembre 2020, <https://www.roedl.it/it/attualita/labour-insights/smart-working-emergenziale/assenza-accordo-individuale-opportunita-rischio>

<sup>190</sup> Sul punto si veda sempre "Lo Smart-Working emergenziale e l'assenza di accordo individuale: opportunità o rischio?", <https://www.roedl.it/it/attualita/labour-insights/smart-working-emergenziale/assenza-accordo-individuale-opportunita-rischio>

<sup>191</sup> In maniera più specifica si veda sull'argomento § paragrafo 3

<sup>192</sup> Informativa INAIL 26 Febbraio 2020, "Coronavirus: misure urgenti di contenimento del contagio e informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile", <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

ma che, tuttavia, non possono essere regolati nello specifico, esponendo le aziende a potenziali contestazioni sotto questo profilo.

Anche l'istituto del diritto alla disconnessione dovrebbe essere oggetto dell'accordo individuale stipulato tra le parti, ulteriore elemento che non può essere regolamentato nel dettaglio in mancanza dello stesso.

In definitiva, la ratio alla base delle due diverse forme dell'istituto del lavoro agile ne delinea le caratteristiche fondamentali: il lavoro agile ordinario nasce come elemento di conciliazione tra vita lavorativa e privata del prestatore di lavoro, con finalità di incentivazione della flessibilità del lavoro, di maggiore competitività dei settori produttivi, mentre il lavoro agile emergenziale si profila come rimedio immediato ed applicabile in alternativa alla prestazione lavorativa in presenza, dunque, si può affermare che: *“Quindi più che di lavoro agile potrebbe parlarsi di lavoro da remoto, in virtù del fatto che la libertà di scelta del luogo di lavoro ha ceduto il passo all'obbligo di svolgerlo dal luogo di residenza o di domicilio, quale “luogo necessitato”. Che nei fatti è la modalità per la quale molte aziende hanno dovuto optare”* al fine di garantire la continuità delle proprie attività” (193).

Indubbiamente la repentina attivazione della modalità agile del lavoro ha dovuto tenere conto, in molti casi, della mancanza nelle abitazioni dei lavoratori di adeguati strumenti tecnologici a supporto delle mansioni da svolgere, dovendo, spesso, condividere, strumenti informatici e spazi con gli altri componenti familiari, il che ha generato non poche problematiche di natura organizzativa e logistica, generando altresì la sovrapposizioni, spesso problematiche, sia di natura lavorativa che familiare. I lavoratori si sono ritrovati *“in fretta e furia a dover adattare la prestazione resa all'interno dei locali aziendali in una prestazione resa dal proprio domicilio”* (194).

### **3. L'applicazione dell'istituto del lavoro agile rispetto la disciplina emergenziale: Un breve riferimento alla disciplina della sicurezza e dell'igiene sul lavoro**

L'istituto del lavoro agile ha fornito soluzione immediata al problema dei contatti interpersonali nei luoghi di lavoro, riducendo altresì l'affollamento sui mezzi pubblici e, in generale, impedendo alle persone di circolare e contenere l'espansione del Coronavirus.

D'altronde è rinvenibile tale importanza, già nella circolare ministeriale n. 1 del marzo 2020, emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, tramite la quale s'impone l'esecuzione della prestazione dovuta dagli impiegati pubblici attraverso la modalità agile (195).

Per quanto attiene l'esame della disciplina relativa alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, approfondendo quanto trattato dalla legge, l'art. 2, comma 1, lett. r), d. P. C. M. 8 marzo 2020 (196), confermato,

---

<sup>193</sup> Così detto da A. Giuliani, op. cit. *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, p. 83

<sup>194</sup> Sull'argomento A. Procopio *Lavoro agile e conciliazione vita-lavoro Fine conciliativo e tempo di lavoro, rischi connessi, lavoro agile e Covid-19*, 25 Agosto 2020, [altalex.com](http://altalex.com), <https://www.altalex.com/documents/news/2020/08/25/lavoro-agile-conciliazione-vita-lavoro>

<sup>195</sup> Circolare n.1/2020, <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2020/circolare-n1-del-2020>

<sup>196</sup> d. P. C. M. 8 marzo 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.”

poi, dal successivo d. P. C. M. 11 marzo 2020 <sup>(197)</sup>, ha sia incentivato il lavoro agile, sia previsto degli specifici obblighi di informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che il datore deve adempiere. I suddetti obblighi possono essere assolti in via telematica, ricorrendo alla documentazione disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro <sup>(198)</sup>.

Ai sensi della normativa generale dettata dal Testo Unico sulla Sicurezza e l'Igiene sul Lavoro <sup>(199)</sup> è il datore di lavoro, tenendo conto degli obblighi condivisi anche con il dirigente, ai sensi dell'articolo 18 del Testo Unico sopracitato, ad essere il garante primario della salute e della sicurezza dei lavoratori, pertanto dovrà essere il datore stesso a consegnare al lavoratore agile, nonché al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza annuale, un'informativa scritta.

Tale informativa specifica i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in forma agile, mentre il lavoratore è chiamato ad avere cura della propria salute e a cooperare circa l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di ridurre al minimo, ove non sia possibile azzerarli del tutto, i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali <sup>(200)</sup>.

---

<sup>197</sup>d. P. C. M. 11 marzo 2020, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/03/11/64/sg/pdf>

<sup>198</sup> Sul punto si veda L. Fantini, *Salute e sicurezza sul lavoro: tutte le novità contro il Coronavirus*, p. 28, IPSOA, 2020.

<sup>199</sup> Decreto Legislativo N.81/2008, articolo 15: *“1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro; c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; e) la riduzione dei rischi alla fonte; f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; l) il controllo sanitario dei lavoratori; m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori; r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori; s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti. 2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.”*

<sup>200</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, N.81, *“Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”*, articolo 20: *“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. 2. I lavoratori devono in particolare: a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza; d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; g) non*



A partire dalla lettura della disciplina sulla sicurezza e l'igiene sul lavoro, la dottrina <sup>(201)</sup> sembrava a prima vista ravvisare una estensione delle garanzie applicabili al telelavoro, nella parte relativa alla disciplina del Titolo VII <sup>(202)</sup> in materia di attrezzature munite di videoterminali, e dalla disciplina del Titolo III <sup>(203)</sup> nel caso in cui l'attrezzatura sia fornita dal datore di lavoro; ma si avvertiva, comunque, che “*il regime del lavoro agile è integralmente e autonomamente dettato dalla legge N. 81/2017, senza alcun riferimento alla disciplina del telelavoro*” <sup>(204)</sup>.

Sembrirebbe, pertanto, non effettuabile un'interpretazione estensiva della disciplina dettata per il telelavoro al lavoro agile, in quanto essa renderebbe necessario un intervento del legislatore <sup>(205)</sup>, poiché questo comporterebbe la possibilità di accesso del datore di lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori o delle autorità competenti sul luogo di lavoro, il quale coincide in questo caso, come visto, con il domicilio o con l'abitazione del lavoratore e ciò renderebbe necessario l'invio di un preavviso con relativo consenso da parte del lavoratore.

#### **4. La disciplina emergenziale applicata al lavoro agile, la visione della giurisprudenza e della dottrina**

Nei primi mesi dell'emergenza alcuni tribunali, come quelli di Grosseto e Bologna <sup>(206)</sup> <sup>(207)</sup>, si sono pronunciati in relazione alla forma agile di lavoro determinatasi dall'applicazione della disciplina emergenziale. Più precisamente si tratta di due ricorsi proposti, ai sensi dell'articolo 700 del codice di procedura civile <sup>(208)</sup>, da due lavoratori inquadrati nel settore del commercio e del settore terziario.

Le due sentenze risultano essere di fondamentale importanza, in quanto rappresentano le prime pronunce giurisprudenziali in merito al tema del lavoro agile così come determinato dalla disciplina emergenziale.

---

*compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente. 3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.”*

<sup>201</sup> Così R. Guariniello, *Coronavirus tra Tusi e codice penale*, in “Diritto & Pratica del lavoro”, 2020,16, p. 1022-1023

<sup>202</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, N.81, Titolo VII “ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI”, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>

<sup>203</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, N.81, Titolo III “USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE”, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>

<sup>204</sup> Sull'argomento continua così sempre R. Guariniello, *Coronavirus tra Tusi e codice penale*, in “Diritto & Pratica del lavoro”, 2020, 16, p. 1022-1023

<sup>205</sup> Si veda sul tema A. Giuliani, op. cit. *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, p.85

<sup>206</sup> Tribunale di Grosseto, Sez. Lav., ordinanza 23 aprile 2020, n. 502, Smart Working: il datore di lavoro non può negare il lavoro agile in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria

<sup>207</sup> Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 23 aprile 2020, n. 2759 - Lavoro agile

<sup>208</sup> Articolo 700 codice di procedura civile “*Fuori dei casi regolati nelle precedenti sezioni di questo capo, chi ha fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile, può chiedere con ricorso al giudice i provvedimenti d'urgenza, che appaiono, secondo le circostanze, più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito*”

Il Tribunale di Grosseto ha affermato che la finalità del lavoro agile in forma emergenziale mira sì alla salvaguardia della produttività dei vari settori nei quali viene attivato, ma anche a rispettare le esigenze di tutela della salute, nonché al contenimento della diffusione dell'epidemia; per tale motivo al lavoratore invalido per una grave patologia deve essere consentito di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile se essa può svolgersi in tale modo, dunque il ricorso alle ferie da parte del datore non potrà essere indiscriminato<sup>(209)</sup>. Il Tribunale di Bologna rammenta, invece, che i lavoratori del settore privato che versano in condizione di disabilità o che hanno nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, ai sensi della Legge n. 104/92<sup>(210)</sup>, hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile<sup>(211)</sup>.

Per quanto attiene il caso esaminato dal Tribunale di Grosseto, il ricorrente ha lamentato di essere stato escluso illegittimamente dall'attivazione della prestazione in forma di lavoro agile, sebbene tutti i colleghi del suo reparto fossero stati ammessi all'esecuzione della propria prestazione nella suddetta forma, nonché ha lamentato di essere stato invitato, dal proprio datore di lavoro, a ricorrere a ferie da computarsi in parte sul monte maturato e in parte su quello da maturare; sostanzialmente il lavoratore avrebbe usufruito, così, di ferie anticipate.

Nel caso esaminato, invece, dal Tribunale di Bologna, il ricorso è stato proposto da una lavoratrice la quale ha lamentato di essere stata collocata in cassa integrazione in maniera forzata, con l'avvertenza che solo con la ripresa dell'attività produttiva l'azienda avrebbe preso in considerazione la richiesta di poter usufruire della formula lavorativa in modalità agile.

In entrambi i casi i ricorrenti erano affetti da patologie gravi, le quali hanno determinato il riconoscimento di un'invalidità civile con riduzione di capacità lavorativa al 60%: per il lavoratore che ha fatto ricorso al Tribunale di Grosseto si certifica una grave patologia polmonare, per la lavoratrice che ha fatto ricorso al Tribunale di Bologna si riconosce un'invalidità pari al 60%, ed, inoltre, la convivenza con la figlia disabile; proprio per questo motivo entrambi i lavoratori hanno denunciato il carattere illegittimo del rifiuto da parte

---

<sup>209</sup> Tribunale di Grosseto, Sez. Lav., ordinanza 23 aprile 2020, n. 502, Smart Working: il datore di lavoro non può negare il lavoro agile in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria: "Tribunale di Grosseto, Sez. lav., 23 aprile 2020: *La normativa straordinaria ed emergenziale da Covid-19 mira a coniugare la salvaguardia dell'attività lavorativa nei settori essenziali con le esigenze di tutela della salute e di contenimento della diffusione dell'epidemia. In tale contesto, al lavoratore portatore di una invalidità civile per grave patologia deve essere consentito di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile qualora l'attività possa essere svolta a distanza, e conseguentemente il ricorso alle ferie non può essere indiscriminato.*" [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22448:tribunale-di-grosseto,-sez-lav,-ordinanza-23-aprile-2020-smart-working-il-datore-di-lavoro-non-pu%C3%B2-negare-il-lavoro-agile-in-maniera-irragionevolmente-o-immotivatamente-discriminatoria&catid=72&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22448:tribunale-di-grosseto,-sez-lav,-ordinanza-23-aprile-2020-smart-working-il-datore-di-lavoro-non-pu%C3%B2-negare-il-lavoro-agile-in-maniera-irragionevolmente-o-immotivatamente-discriminatoria&catid=72&Itemid=138)

<sup>210</sup> Legge, 5 Febbraio 1992, n.104, articolo 3, comma 3: "3. *Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.*"

<sup>211</sup> Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 23 aprile 2020, n. 2759 - Lavoro agile: "Tribunale di Bologna, Sez. lav., 23 aprile 2020: *L'art. 39 del decreto legge n. 18/2020 prevede che nel periodo dell'emergenza Covid-19 i lavoratori del settore privato in condizione di disabilità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, in entrambi i casi nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, abbiano diritto a svolgere la prestazione in modalità agile ai sensi degli artt. da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.*" [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22455:tribunale-di-bologna,-sez-lav,-23-aprile-2020,-n-2759-lavoro-agile&catid=72&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22455:tribunale-di-bologna,-sez-lav,-23-aprile-2020,-n-2759-lavoro-agile&catid=72&Itemid=138)

dei propri datori di riconoscere loro l'attivazione della modalità di lavoro in forma agile, ai sensi e della normativa emergenziale da Covid-19 che stabilisce un diritto transitorio ai lavoratori dipendenti disabili al lavoro agile.

Ciò assunto, entrambi i Tribunali, hanno riconosciuto ai due lavoratori il diritto ad eseguire le proprie prestazioni lavorative in forma agile, in quanto tutto ruota attorno alla connessione tra la condizione di salute dei dipendenti, o la presenza di un disabile nel nucleo familiare ai sensi della Legge n.104/92, e la situazione determinatasi a causa della pandemia da Covid-19. Deve certo ricordarsi che tale modalità di lavoro debba essere compatibile con il tipo di prestazione da effettuare, e che si debba accertare la sussistenza o meno dei presupposti organizzativi che consentano di svolgere la suddetta prestazione in forma agile. Proprio per tali motivi, nei casi esaminati dai due Tribunali, ci si trova sia innanzi ad una richiesta specifica dei lavoratori ed a condizioni oggettive, sia alla compatibilità della modalità agile con la prestazione lavorativa, e ad un rifiuto immotivato da parte del datore di lavoro. Nel contesto sanitario pandemico, e dalla normativa emergenziale, il lavoro agile è stato definito come fortemente raccomandato nei settori privati, mentre è divenuto modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, pertanto il rifiuto del datore di lavoro a concedere l'attivazione della detta modalità deve essere giustificato in modo oggettivo, cosa non riscontrata dai Tribunali <sup>(212)</sup>.

Le pronuncia citate, hanno subito suscitato interesse in dottrina <sup>(213)</sup>: partendo dall'assunto secondo il quale è il legislatore ad attribuire i poteri utili a perseguire gli interessi datoriali, si definiscono i limiti dell'azione del datore effettuando un bilanciamento tra gli interessi costituzionali in gioco, rispettando i criteri di proporzionalità e ragionevolezza: trovandosi in un periodo di emergenza sanitaria i suddetti interessi sono diritto alla salute, diritto al lavoro e libertà di iniziativa economica privata. In questi casi esaminati il bilanciamento, in ragione della pandemia da Covid-19, è risolto a favore del diritto alla salute così come

---

<sup>212</sup> Per maggiori specificazioni sui due casi si veda G. Gentile, "Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione" di Giuseppe Gentile,

[http://www.massimariogiurispredenzadellavoro.it/Article/Archive/index\\_html?ida=133&idn=13&idi=-1&idu=-1](http://www.massimariogiurispredenzadellavoro.it/Article/Archive/index_html?ida=133&idn=13&idi=-1&idu=-1)

<sup>213</sup> Così sostenuto da M. Tufo, "Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?": "Ora, è noto come sia il legislatore ad attribuire i poteri necessari al perseguimento degli interessi datoriali, andando a definire i limiti esterni dell'azione del datore di lavoro mediante un bilanciamento tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori. Ebbene, durante la pandemia, i principali interessi costituzionali che il legislatore è stato chiamato a bilanciare nel mondo del lavoro sono stati il diritto alla salute (dei lavoratori e della collettività), di cui all'art. 32, comma 1, Cost., da una parte, e il diritto al lavoro, ex art. 4, comma 1, Cost., insieme alla libertà di iniziativa economica privata, ex art. 41, comma 1, Cost., dall'altra. Come chiarito dalla Corte costituzionale, tale bilanciamento non deve comportare un'illimitata espansione di un diritto a danni di un altro, che così diverrebbe tiranno" rispetto ad altri interessi costituzionalmente protetti, ma deve, piuttosto, rispondere a criteri di proporzionalità e ragionevolezza. Va peraltro osservato come la stessa Consulta abbia finito per dare prevalenza, nel predetto bilanciamento con il diritto al lavoro e con la libertà di impresa, al diritto alla salute, limitando l'art. 41 Cost. l'iniziativa economica privata quando essa metta a rischio la salute" del lavoratore e avendo un senso il diritto al lavoro solo come diritto al lavoro sicuro". Guardando, dunque, alla normativa emergenziale, con l'art. 39 del Decreto "cura Italia", il legislatore ha conferito, fino alla cessazione dello stato di emergenza, un diritto potestativo all'accesso al lavoro agile - risolvendo così il predetto bilanciamento a favore del diritto alla salute - ai dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3 comma 3, l. n. 104/1992 o a quei lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un disabile nelle medesime condizioni, purché la loro prestazione sia compatibile con il lavoro agile", <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/467-il-lavoro-agile-dell-emergenza-esordisce-in-giurisprudenza-come-bilanciare-gli-interessi-in-gioco-nell-era-della-pandemia>, 2 Luglio 2020

previsto dall'articolo 39 del Decreto Cura Italia, in quanto si sancisce un diritto potestativo di accesso al lavoro agile ai lavoratori disabili o che abbiano dei soggetti disabili nel proprio nucleo familiare <sup>(214)</sup>.

Come detto, il Governo ha puntato sulla promozione del lavoro agile quale strumento di bilanciamento delle esigenze di tutela della salute pubblica e dei lavoratori, da un lato, e dovendo mettere in conto le esigenze di produttività delle imprese, dall'altro; proprio per questo motivo le previsioni emergenziali sono state numerose, prima riferite alla sola zona rossa istituita localmente, i primi di Marzo, nelle regioni inizialmente più colpite, cioè Lombardia ed Emilia-Romagna, e poi, con il *lockdown* nazionale, rivolte a tutto il territorio. Tali disposizioni hanno favorito il lavoro agile la cui attivazione è stata volutamente semplificata attraverso un'atto unilaterale da parte del datore di lavoro con relativa comunicazione telematica al Ministero del Lavoro: *“La decisa virata del legislatore verso il lavoro agile, accompagnata dalla crescita nella sua adozione da parte delle imprese nell'era del Covid-19, ha suscitato un improvviso entusiasmo rispetto a un tema che, fino alla pandemia, era rimasto confinato alle discussioni accademiche e alla contrattazione collettiva delle grandi imprese. A divenire popolare, però, non è stato il lavoro agile di cui alla l. n. 81/2017, né tantomeno il fenomeno con cui il lavoro da remoto del periodo dell'emergenza è stato denominato dai mass media e dal Ministero del lavoro sui suoi canali di comunicazione, ossia lo smart working. Nonostante, infatti, spesso si utilizzino le due espressioni quali sinonimi, esse non identificano la stessa fattispecie”* <sup>(215)</sup>.

Nel lavoro agile durante il periodo emergenziale non c'è alcun tipo di flessibilità spazio-temporale, difatti il luogo di lavoro, a causa del confinamento presso le proprie abitazioni imposto dalla legge, coincide, nella maggior parte dei casi, con il domicilio del lavoratore, e sono stati sospesi i rientri aziendali per mantenere il distanziamento sociale; l'orario di lavoro, spesso, coincide con l'orario d'ufficio, dato che l'applicazione del lavoro agile consente di mantenere la produttività trasferendo la prestazione lavorativa da effettuarsi dal luogo abituale di lavoro alla casa del lavoratore.

A ben vedere, la tecnologia digitale è un elemento imprescindibile per eseguire la prestazione agile anche e soprattutto in periodo emergenziale, dato che tutti i lavoratori erano tenuti ad effettuare la propria mansione mediante supporto informatico e connesso alla rete web; ma ciò che più viene ad essere considerato differente rispetto la disciplina ordinaria, è la funzione stessa del lavoro agile, poiché se la Legge n. 81/2017 lo inquadrava espressamente come strumento utile per l'incremento della competitività, per la conciliazione vita

---

<sup>214</sup> Decreto Legge, 17 Marzo 2020, n. 18, articolo 39: *“(Disposizioni in materia di lavoro agile) 1. Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa e riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.”*

<sup>215</sup> Così M. Tufo, op. cit. *“Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?”*, paragrafo 2

privata-vita lavorativa del lavoratore, con la disciplina emergenziale, esso è diventato “*presidio prevenzionistico e di difesa della produttività*” (216).

Le precedenti sentenze menzionate come detto, che ricordiamo essere le prime pronunce sul lavoro agile nel periodo emergenziale, hanno stabilito che si può configurare un diritto di accesso al lavoro agile in tempo di pandemia, per quanto attiene i singoli casi esaminati. Il lavoro agile configurato dalla Legge n. 81/2017 non è un “diritto”, bensì nasce come un accordo stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore per le finalità previste dalla legge stessa. Anche la disciplina dettata in fase d'emergenza non riconosce un vero e proprio diritto in tal senso, stabilendo che l'attivazione della modalità agile viene effettuata attraverso una decisione unilaterale da parte del datore di lavoro. È necessario, a questo punto, richiamare il precedentemente menzionato bilanciamento degli interessi costituzionali in gioco, quali il diritto alla salute, ai sensi dell'articolo 32, comma 1 della Costituzione (217) ed il diritto al lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della Costituzione (218), da un lato, con il diritto alla libertà di iniziativa economica privata, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 della Costituzione (219) dall'altro. Il principio del bilanciamento degli interessi costituzionali è stato sancito dalla sentenza della Corte Costituzionale in merito al caso ILVA (220), attraverso la cui sentenza si è stabilito che il diritto alla libertà d'impresa va limitato qualora entra in gioco il diritto alla salute, e cioè nel momento in cui la libertà economica possa mettere la suddetta a rischio, operando così un bilanciamento tra la necessità di garantire l'occupazione e la produttività e di salvaguardare la salute della collettività (221).

---

<sup>216</sup> Così M. Tufo, op. cit. “*Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*”, paragrafo 2: “*Il legislatore dell'emergenza ha fortemente insistito sulla promozione del lavoro da remoto quale strumento idoneo a bilanciare le esigenze di tutela della salute pubblica e dei lavoratori con quelle di produttività delle imprese e del Paese. Molteplici sono state le disposizioni del periodo emergenziale, tanto nei D.L., quanto nei D.P.C.M., dedicate al lavoro agile, inizialmente riferite alla “zona rossa” e, successivamente, rivolte a tutto il territorio nazionale. Tali disposizioni hanno dapprima promosso o favorito il lavoro agile, semplificandone l'accesso al datore di lavoro, con suo atto unilaterale e mediante comunicazione telematica al Ministero del lavoro, per poi raccomandarne l'adozione con sempre maggiore insistenza, sino a definirlo come «modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa» nel settore pubblico e quale misura prevenzionistica generalizzata per le attività “remotizzabili”*”

<sup>217</sup> Articolo 32 della Costituzione: “*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.*”

<sup>218</sup> Articolo 4 della Costituzione: “*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*”

<sup>219</sup> Articolo 41 della Costituzione: “*L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.*”

<sup>220</sup> Sentenza della Corte Costituzionale, n.85 del 2013: “*La Costituzione mette in primo piano i diritti fondamentali della persona umana, sottratta nella sua dignità e nella sua condizione di parità giuridica ad ogni possibile strumentalizzazione, anche se finalizzata all'affermazione di interessi costituzionalmente apprezzabili (artt. 2 e 3 Cost.). Tra i diritti fondamentali della persona v'è senz'altro quello alla salute (art. 32 Cost.), che nella sua dimensione sociale esprime un diritto alla salubrità dell'ambiente (artt. 2, 9 e 32 Cost.; è citata la sentenza della Corte costituzionale n. 365 del 1993). Per altro verso, in attuazione del principio «solidaristico-sociale», l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo dannoso per la sicurezza delle persone (art. 41 Cost.) [...]”, <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2013&numero=85>*

<sup>221</sup> Così sostenuto da M. Tufo, op. cit. *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*”, paragrafo 3. “*È noto come sia il legislatore ad attribuire i poteri necessari al perseguimento degli interessi datoriali, andando a definire i limiti esterni dell'azione del datore di lavoro mediante un bilanciamento tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori. [...] Come chiarito dalla Corte costituzionale, tale bilanciamento non deve comportare*

Ciò assunto, il già menzionato articolo 39 del Decreto “cura Italia”<sup>(222)</sup> sancisce un diritto di precedenza per l’accesso al lavoro agile, fino alla cessazione dello stato di emergenza, ai dipendenti disabili nelle condizioni sancite dall’articolo 3, comma 3, Legge numero 104/1992<sup>(223)</sup> o ai lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un disabile. In questi casi, il datore di lavoro dovrà verificare che effettivamente si possa applicare la forma del lavoro agile alla prestazione del lavoratore e, se l’accertamento andrà a buon fine, dovrà procedere all’applicazione della suddetta modalità di lavoro. È proprio in riferimento alla suddetta disposizione che il Tribunale di Bologna ravvisa il *fumus boni iuris*, dato che la lavoratrice ricorrente era convivente con la figlia disabile grave e che ella avesse per questo motivo “*un vero e proprio diritto alla remotizzazione, la quale era compatibile con le proprie mansioni*”<sup>(224)</sup>. Indipendentemente dalle due pronunce richiamate, di un vero e proprio diritto al lavoro agile non si potrà parlare, dal momento che il legislatore nel settore privato ha soltanto raccomandato il massimo utilizzo del lavoro agile per le attività compatibili, indicando anche l’utilizzo massimo delle ferie ed i congedi retribuiti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva. In definitiva il lavoro agile sembra essere l’unico strumento idoneo a consentire di tutelare sia l’interesse

---

*un illimitata espansione di un diritto a danni di un altro, che così diverrebbe tiranno” rispetto ad altri interessi costituzionalmente protetti, ma deve, piuttosto, rispondere a criteri di proporzionalità e ragionevolezza. Va peraltro osservato come la stessa Consulta abbia finito per dare prevalenza, nel predetto bilanciamento con il diritto al lavoro e con la libertà di impresa, al diritto alla salute, limitando l art. 41 Cost. l iniziativa economica privata quando essa metta a rischio la salute” del lavoratore e avendo un senso il diritto al lavoro solo come diritto al lavoro sicuro” [...]*”

<sup>222</sup> Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, articolo 39: “1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. 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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 2-bis. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse”

<sup>223</sup> Articolo 3, L. 104/1992: “1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che e' causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. 2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative. 3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici. 4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.”

<sup>224</sup> Così M. Tufo, op. cit. *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*”, paragrafi 1: “Meno argomentato è il Decreto ex art. 669-sexies, n. 2, c.p.c. del Tribunale di Bologna. Una impiegata, addetta al settore fiscale, invalida al 60% e convivente con figlia disabile grave, ai sensi dell art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, avanzava richiesta alla società datrice di essere collocata in smart working per il periodo emergenziale, richiesta che, tuttavia, veniva rigettata. A seguito di ricorso ex art. 700 c.p.c., il Tribunale accoglieva la domanda della dipendente, evidenziando non solo come per la normativa emergenziale fosse raccomandato o imposto il lavoro agile, ma anche come la lavoratrice avesse un vero e proprio diritto alla remotizzazione, la quale era compatibile con le proprie mansioni” e 2: “il legislatore ha conferito, fino alla cessazione dello stato di emergenza, un diritto potestativo all’accesso al lavoro agile - risolvendo così il predetto bilanciamento a favore del diritto alla salute - ai dipendenti disabili nelle condizioni di cui all art. 3, comma 3, l. n. 104/1992 o a quei lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un disabile nelle medesime condizioni, purché la loro prestazione sia compatibile con il lavoro agile. In questi casi, il datore di lavoro, verificata la fattibilità del lavoro agile in relazione alla prestazione del lavoratore, deve darvi corso. Proprio in base a questa disposizione il Tribunale bolognese ravvisa il *fumus boni iuris*, atteso che la lavoratrice ricorrente era convivente con la figlia, disabile grave.”

datoriale di produttività, sia l'interesse del lavoratore di continuare ad eseguire la propria prestazione e di garantire il proprio diritto alla salute. Sempre in relazione alle pronunce della giurisprudenza di merito già richiamate citate, giova ricordare che, il controllo giudiziale delle scelte del datore di lavoro è limitato a un sindacato di legittimità e non già di merito, così come previsto dall'articolo 30, comma 1 della Legge n. 183/2010 <sup>(225)</sup>.

---

<sup>225</sup> Legge 4 novembre 2010, n. 183, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.", articolo 30: "1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente 2 Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione 3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento 4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente: "Art. 75. (Finalità) 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo" 5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi" 6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, stramentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Note all'art. 30: Il testo dell'art. 409 del codice di procedura civile, è il seguente: «Art. 409 (Controversie individuali di lavoro). Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.» Il testo dell'art. 63, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, è il seguente: «Art. 63 (Controversie relative ai rapporti di lavoro) 1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.» Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario. - Il testo dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), è il seguente: «Art. 8. - Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.» Il testo dell'art. 76, comma 1, lettera c-ter del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, come modificato dalla presente legge, è il seguente: «Art. 76 (Organi di certificazione) 1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di

Concludendo, il giudizio di legittimità non investirà l'esistenza di un generale diritto del lavoratore all'attivazione del lavoro agile, bensì investirà la pretesa del datore di lavoro di chiedere al lavoratore di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità ordinaria, ciò è legittimo soltanto qualora le mansioni a cui è adibito normalmente, possono essere svolte soltanto in presenza e che esse risultino essenziali affinché l'attività produttiva possa proseguire in fase emergenziale. Dunque, la scelta del datore di lavoro di non concedere lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sarà illegittima quando non ricorrono le due dette condizioni ed il datore giustifica il rigetto adducendo il fatto che non può fornire la strumentazione adeguata, in tal caso il giudice dovrà verificare se tale rigetto sia giustificabile, in quanto sussisterebbe per il datore di lavoro la possibilità di avvalersi dello strumento delle ferie o dei congedi. Qualora mancasse tale giustificazione, si andrebbe incontro sia alla violazione del limite esterno del diritto alla salute, sia alla violazione di altri diritti garantiti dalla Costituzione <sup>(226)</sup>. In questo senso il lavoro agile emergenziale si può configurare come un diritto, richiamando, il dettato dell'articolo 2087 del codice civile <sup>(227)</sup>, poiché esso assume la funzione di tutela della salute del lavoratore, ravvisabile nella necessità di evitare il contagio causato dal Coronavirus, soprattutto a favore di chi abbia gravi patologie acclerate, come deciso dal Tribunale toscano. In sintesi: *“più che parlare apertamente di un diritto” al lavoro agile, il Giudice effettua un controllo di legittimità sull'atto datoriale dell'adibizione del ricorrente alla prestazione tradizionale”, ravvisandone l'illiceità perché non rispettoso del bilanciamento di interessi prefigurato dal legislatore dell'emergenza* <sup>(228)</sup>. Certamente si tratta di un'applicazione dettata da una situazione irripetibile, caratterizzata dall'eccezionalità, la cui disciplina ha un carattere transitorio, difatti gli stessi d. P. C. M. precisano che l'applicazione in tale forma della modalità di lavoro agile cesserà alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato dal Governo stesso <sup>(229)</sup>.

---

*certificazione istituite presso: a)-c-bis) (omissis); c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n.12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.»*

<sup>226</sup> Così sul punto M. Tufo, op. cit. op. cit. *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*, paragrafo 4

<sup>227</sup> Articolo 2.087 Codice Civile: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*

<sup>228</sup> Così affermato da M. Tufo, op. cit. *“Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?”*, paragrafo 4, p.7

<sup>229</sup> Per approfondire l'argomento si veda sempre op. cit. G. Gentile, *“Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione”*



Una recente ordinanza emanata dal Tribunale di Roma <sup>(230)</sup> <sup>(231)</sup>, in linea con l'attuale orientamento giurisprudenziale, ha riconosciuto ad un'assistente sociosanitaria il diritto di esecuzione della propria prestazione lavorativa in modalità agile. La lavoratrice aveva a carico due familiari disabili proprio per tale motivo è stato deciso di riconoscerle l'attivazione del lavoro agile, valorizzando il diritto alla cura della propria famiglia.

## **5. La disciplina emergenziale del lavoro agile nella pubblica amministrazione**

L'applicazione del lavoro agile al settore pubblico è stata emanata in forma obbligatoria dal legislatore, il che ha rappresentato una problematica per i dirigenti, i quali, con lo svolgimento da parte degli impiegati pubblici della loro prestazione nella forma agile, vedono tracciata l'attività svolta dagli stessi ed anche lo svolgimento della loro funzione di programmazione, di organizzazione e di coordinamento. La crisi causata dalla pandemia da Covid-19 ha portato ulteriormente a galla i problemi risalenti della pubblica amministrazione italiana che, nonostante i numerosi tentativi di riforma succedutisi a partire dagli anni novanta, non hanno reso la macchina amministrativa efficiente. Nella modalità agile ciascun dirigente dovrà programmare l'attività degli impiegati distinguendo le attività essenziali ed indifferibili rispetto a quelle differibili ed individuare le attività essenziali e quelle accessorie, stabilendo quali dovranno essere eseguite in presenza e quali in *Smart Working*, pianificando adeguatamente la presenza degli impiegati negli uffici. Per quanto attiene la funzione di controllo, tutti i dirigenti dovranno andare a definire le modalità di rendiconto dell'attività svolta da ciascun dipendente, analizzare i costi dei procedimenti amministrativi e valutare se svolgerli in modalità remota o meno; non solo, i dirigenti dovranno anche favorire approcci più “consultivi e partecipativi”<sup>(232)</sup>. Guardando i dati raccolti in questi mesi, si può affermare che: “Sulla base dei dati disponibili sul sito del Dipartimento della Funzione pubblica, al 25 marzo 2020 i dipendenti pubblici collocati in smart working erano l'83% nelle Amministrazioni centrali, l'85% nell'INPS e addirittura il 96,6% nella Regione Lazio [...]

---

<sup>230</sup> Tribunale di Roma, sezione lavoro, ordinanza n.12525, 20 giugno 2020, “Diritto al lavoro in modalità agile per gli addetti alle professioni e alle attività sanitarie nel settore della sanità pubblica”: “Nella presente fattispecie, dovendosi valutare il diritto della ricorrente allo smart working e la legittimità del diniego opposto alla sua richiesta, rileva l'attività che è stata assegnata in concreto alla ricorrente e quella che potrebbe essere assegnata in base ai provvedimenti datoriali adottati, i quali però, come evidenziato, non prevedono nulla che possa essere incompatibile con il lavoro agile. Anche la reperibilità richiamata in detti provvedimenti non risulta che non possa essere assicurata da remoto, per come emerge dal doc. 6 allegato al ricorso. Non risultando quindi ragioni giustificate da concrete ed effettive esigenze connesse agli incarichi di servizio in concreto assegnati alla ricorrente il diniego alla sua richiesta di assegnazione allo smart working non pare fondato. In proposito può infatti trovare piena applicazione la disposizione di cui all'art. 39 comma 1 del D.L. 18/2020, che prevede espressamente il diritto allo svolgimento del lavoro agile, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, per i lavoratori pubblici che assistono disabili, a condizione che tale modalità non sia incompatibile con le caratteristiche della prestazione.[...]In parziale accoglimento del ricorso, dichiara il diritto di parte ricorrente allo svolgimento delle proprie mansioni in modalità di lavoro agile fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 o, se anteriore, fino alla cessazione della sua assegnazione presso la task force di cui al provvedimento del 27.2.2020 n. prot. 13436 e al rientro presso il presidio ospedaliero CPO (centro paraplegico di Ostia ) di Ostia;ordina alla Asl resistente di consentire alla ricorrente lo svolgimento delle proprie mansioni in modalità di lavoro agile nei termini sopra evidenziati;”, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23171:tribunale-di-roma-sez-lav-,-20-giugno-2020,-n-12525-diritto-al-lavoro-in-modalit%C3%A0-agile-per-gli-addetti-alle](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23171:tribunale-di-roma-sez-lav-,-20-giugno-2020,-n-12525-diritto-al-lavoro-in-modalit%C3%A0-agile-per-gli-addetti-alle)

<sup>231</sup> Sull'argomento se ne parla in A. Giuliani, *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, p.84

<sup>232</sup> Approfondimenti su F. G. Grandis in M. Paoloni M. Tutino, op. cit. *L'Italia ai tempi del Covid-19, Tomo III*, CEDAM, novembre 2020, capitolo XXVII, p. 173 e ss.

Si precisa che l'attività delle pubbliche Amministrazioni non è mai stata soppressa, anche se è stato chiesto ai dirigenti pubblici di distinguere le attività indifferibili dalle altre. Questo secondo dato non è ancora disponibile, ma è possibile fare già una prima constatazione: le percentuali sopra riportate si riferiscono a tutto il personale che svolge attività differibili, [...] e attività indifferibili [...] ma gestibili in smart working. Ne consegue che le attività indifferibili e gestibili solo in presenza sono veramente poche [...] Una ulteriore sfida imposta dalla crisi COVID 19 è, quindi, stanare i nulla facenti" (233). La pandemia ha sottolineato ancora di più la necessità per la governance della pubblica amministrativa di subire una "riordinazione" legislativa, la necessità di accelerare la digitalizzazione delle amministrazioni e di incentivare l'utilizzo del lavoro agile per la riorganizzazione efficiente dell'amministrazione (234). In realtà l'imposizione di questo strumento stabilito dalla disciplina in fase d'emergenza potrebbe, in futuro, rivelarsi una occasione irripetibile di innovazione della Pubblica Amministrazione, potendo portare ad un miglioramento generale delle prestazioni erogate e dei servizi, proprio grazie all'utilizzo del lavoro agile.

## 6. Il lavoro agile nell'emergenza Covid-19: la funzione dei contratti collettivi

I contratti collettivi siglati nel 2020 in merito al lavoro agile sono caratterizzati da una maggiore vincolatività verso i lavoratori poiché, come detto precedentemente, la disciplina emergenziale stabilisce che l'attivazione della suddetta modalità di esecuzione della prestazione possa avvenire senza l'accordo individuale sancito dalla Legge n. 81/2017.

Il contratto collettivo dovrà regolamentare nuovi "contorni" del potere disciplinare, della turnazione, dei diritti sindacali ed economici, creando una "una forma di partecipazione responsabile delle rappresentanze dei lavoratori in azienda. Esso non è solo un mezzo per determinare tutele: con il contratto collettivo si verifica l'attuazione di quelle tutele" (235).

Dunque dovranno essere le rappresentanze dei lavoratori ad occuparsi della negoziazione delle clausole contrattuali, oltre che verificare le eventuali inefficienze dei sistemi utilizzati che possono avere conseguenze sull'erogazione delle prestazioni lavorative (236).

<sup>233</sup> Così sempre F. S. Grandis in M. Paoloni M. Tutino, op. cit. *L'Italia ai tempi del Covid-19*, Tomo III p.174-175

<sup>234</sup> Sull'argomento si veda F. G. Grandis in M. Paoloni M. Tutino, op. cit. *L'Italia ai tempi del Covid-19*, Tomo III: «necessità di riordino legislativo le cui azioni più urgenti sono:- modificare il Titolo V della Costituzione per evitare i continui e ripetuti conflitti di attribuzioni fra lo Stato, le Regioni e gli Enti locali;- ripensare il ruolo dello Stato nell'economia quale effettivo regolatore del libero mercato e, al contempo, tutore delle imprese aventi rilevanza strategica nazionale;- semplificare la normativa amministrativa, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici, riallineandolo alla disciplina europea;- digitalizzare le pubbliche Amministrazioni e tutti i loro procedimenti amministrativi e giurisdizionali; ad esempio, talune fasi dei processi civili, amministrativi e tributari dovrebbero essere celebrate da remoto;

- dare centralità ai controlli consuntivi e operativi, ossia a quelli sul campo", riducendo drasticamente quelli preventivi che, fondandosi sulla produzione di documenti, sono un ulteriore aggravio burocratico per gli onesti ed un ulteriore motivo di elusione per i disonesti;

- ridefinire la funzione autorizzativa e di indirizzo dei politici sui dirigenti, fondandola su un effettivo ciclo della performance" sorretto da sistemi informativi e contabili moderni;

- utilizzare lo smart working per riprogettare l'organizzazione delle pubbliche Amministrazioni, quale leva per passare da una cultura del lavoro come presenza in ufficio ad un concetto di lavoro come raggiungimento degli obiettivi. », p.171

<sup>235</sup> Così affermato da M. Luccisano, *Contrattazione collettiva per il lavoro agile*, 30 Dicembre 2020, [eticeconomia.it, https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/](https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/)

<sup>236</sup> Si veda sul tema M. Luccisano, *Contrattazione collettiva per il lavoro agile*

Sulla base di quanto affermato, è possibile dedurre che devono cambiare anche i mezzi di tutela utilizzati, ed un esempio di ciò è rinvenibile sia nel contratto siglato da Poste Italiane, che dalla società CoopAlleanza. Nel contratto aziendale di Poste Italiane <sup>(237)</sup> il lavoro agile viene concettualizzato come un “ modello organizzativo strutturale” in ragione della fase pandemica. Esso ha sì una finalità di conciliazione vita/lavoro, ma guarda anche alla sostenibilità ambientale <sup>(238)</sup>. In tale contratto, come detto in precedenza nel primo capitolo del presente elaborato <sup>(239)</sup>, l’attivazione dell’istituto avviene su base volontaria, tenendo conto della clausola di bilanciamento tra esigenze aziendali e richieste di accesso alla suddetta modalità. Nel contratto aziendale di CoopAlleanze <sup>(240)</sup> il lavoro agile viene valutato come una strategia di flessibilità del lavoro, legata alla prevenzione del rischio di contagio sul luogo di lavoro, difatti il contratto richiama esplicitamente il protocollo sulla sicurezza di Marzo 2020 <sup>(241)</sup>. Il contratto siglato prevede che il lavoro agile possa essere effettuato solvano per un numero massimo di quattro giorni alla settimana, previa consultazione con l’RSA o con l’RSU. I due contratti collettivi analizzati dimostrano che la pandemia da Covid-19 ed il relativo ricorso al lavoro agile da parte di quasi tutte le società ha comportato un “arricchimento” di funzioni attribuite allo stesso, che si aggiungono a quella prevista dalla normativa. Durante la pandemia “*si crea mediante contratto collettivo una forma di partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori in azienda, le quali sono chiamate a svolgere una funzione di indirizzo delle regole e contestualmente di gestione e monitoraggio dell’applicazione di tali regole, con l’effetto di programmare, nei limiti del contesto aziendale, il futuro delle relazioni industriali per quel sito o quella unità produttiva*” <sup>(242)</sup> tanto da determinare una nuova posizione per l’autonomia collettiva, dando quasi una prevalenza di questa rispetto l’autonomia privata <sup>(243)</sup>.

<sup>237</sup> Contratto collettivo Poste Italiane E S.p.A. anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A., Postel S.p.A., Address S.p.A. e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni, e FNC UGL Comunicazioni, 18 Dicembre 2020, <https://www.slc-cgil.it/tutti-i-contratti/38-ccnl-area-servizi-postali/3323-verbale-di-intesa-lavoro-agile-poste-italiane-18-dic-2020.html>

<sup>238</sup> Contratto collettivo Poste italiane, punto 4: “*le Parti, a seguito dei positivi esiti della sperimentazione introdotta con la citata intesa e del ricorso al Lavoro Agile nella fase emergenziale, confermano la valenza dell’istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare - anche come strumento di welfare - la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare nel contempo i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, nel rispetto della produttività aziendale, in un’ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, anche alla luce della reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l’istituto;*” punto 5. “*il Lavoro Agile consente altresì di favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell’utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico - favorendo anche l’abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall’Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro. Il Lavoro Agile, in un’ottica di responsabilità sociale, si configura altresì come strumento idoneo alla gestione dell’emergenza sanitaria in corso, in sinergia con le Istituzioni pubbliche, a tutela della sicurezza e del benessere delle persone.*”

<sup>239</sup> Si veda capitolo 1, paragrafo 1

<sup>240</sup> Contratto CoopAlleanze-Filcams -Fisascat , 22 Dicembre 2020, <https://www.fisascat.it/site/news/coop-alleanza-lavoro-agile>

<sup>241</sup> Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, aggiornato al 6 Aprile 2021, [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pagineAree\\_5383\\_0\\_file.PDF](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pagineAree_5383_0_file.PDF)

<sup>242</sup> Così affermato da M. Luccisano, *Contrattazione collettiva per il lavoro agile*, 30 Dicembre 2020, [eticeconomia.it](https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/), <https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/>

<sup>243</sup> M. Luccisano, *Contrattazione collettiva per il lavoro agile*, 30 Dicembre 2020, [eticeconomia.it](https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/), <https://www.eticaeconomia.it/contrattazione-collettiva-per-il-lavoro-agile/>

## 7. Un quadro sulla situazione dei lavoratori che hanno operato in modalità agile, punti critici della disciplina emergenziale

Interessante analisi rispetto alla disciplina emergenziale, dettata in materia di lavoro agile è quella riguardante la situazione reale vissuta dai lavoratori che improvvisamente sono stati trasformati in *smartworkes* come conseguenza dell'emergenza sanitaria che aveva investito il paese. Particolare riguardo merita l'aspetto del cosiddetto *work-life balancing*, cioè la conciliazione tra lavoro e cura, regolato nel nostro ordinamento dalle disposizioni del Decreto Legislativo n. 80/2015, all'articolo 23 <sup>(244)</sup>. Un'inchiesta dell'Eurofound <sup>(245)</sup> ha sottolineato i numerosi problemi registrati nei vari Paesi europei nell'utilizzo del *teleworking* o dello *smartworking*, soprattutto per tutti quei lavoratori che avevano figli in età pre-adolescenziale. L'inchiesta rileva anche che nel mese di Aprile 2020 è stato fortemente utilizzato il lavoro agile, ma non con una diffusione omogenea nei ventisette i Paesi membri dell'Unione. Altro aspetto rilevato da questo studio riguarda l'invasione della sfera lavorativa nella sfera privata dei lavoratori, dal momento che essi hanno dovuto lavorare anche nel tempo libero a causa dell'elevata richiesta dei datori di lavoro.

Una soluzione legislativa a tale problema è stata tentata in Germania, mediante proposte governative in materia di lavoro agile, in particolare attraverso un primo tentativo di legislazione del diritto al lavoro agile <sup>(246)</sup>, infatti il ministro federale del lavoro Hubertus Heil (SPD) ha proposto il diritto di lavorare da casa ventiquattro giorni l'anno, nonostante la ferma opposizione delle associazioni dei datori di lavoro <sup>(247)</sup>. La proposta del Ministro è nata sulla base di una ricerca dell'Istituto tedesco per la ricerca economica (DIW) secondo la quale il 40% di tutti i dipendenti avrebbe potuto già lavorare in modo agile anni prima del dilagare della pandemia da Covid-19. Riguardo la disciplina emergenziale in Italia è emersa una forte impreparazione imprenditoriale <sup>(248)</sup>, tanto che è stato affermato: “è necessaria una trasformazione del modello manageriale, della cultura dell'organizzazione aziendale, nonché un mutamento profondo nel modo stesso di concepire il lavoro” <sup>(249)</sup>, per cui l'adozione della modalità agile è stata difficoltosa per le imprese, limitandosi, spesso, ad un semplice

---

<sup>244</sup> Decreto Legislativo 15 giugno 2015, N.80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, articolo 23 “*I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.*”

<sup>245</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

<sup>246</sup> Analisi di L. ZOPPOLI, “Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?”, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 421/2020, <http://aei.pitt.edu/103129/1/421.pdf>, p.7

<sup>247</sup> Sull'argomento si veda M. BOGNER e Z. ZACHARAKIS, Chi trarrebbe vantaggio dal diritto di lavorare da casa. Dovrebbe esserci il diritto di lavorare da casa?, in [zenit.de](https://www.zenit.de), 6 Ottobre 2020, [https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-10/mobiles-arbeiten-homeoffice-recht-gesetz-studien?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-10/mobiles-arbeiten-homeoffice-recht-gesetz-studien?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

<sup>248</sup> Così M. R. CHIEDI, Working anytime, anywhere ai tempi del coronavirus, Lavoro agile “emergenziale” e Covid-19: gli effetti sui lavoratori, la loro tutela e la difficile posizione dei datori di lavoro, ALTALEX, 2020, <https://www.altalex.com/documents/news/2020/08/18/working-anytime-anywhere-tempi-coronavirus>

<sup>249</sup> M. Corso, *Lo Smart Working ai tempi del Coronavirus*, in [www.som.polimi.it](http://www.som.polimi.it), 25 marzo 2020.

cambiamento del luogo di svolgimento della prestazione, che dall'azienda passa al domicilio, con l'utilizzo della strumentazione propria del dipendente, registrando anche una diminuzione dell'autonomia del prestatore nella gestione del proprio tempo libero <sup>(250)</sup>.

Un altro rilevante problema sollevato dalla dottrina <sup>(251)</sup> concerne il mercato del lavoro configuratosi a seguito dell'utilizzo di questa modalità di lavoro nel periodo emergenziale, dal momento che la maggior parte dei lavoratori è caratterizzata da un basso profilo professionale e come tale resta escluso dall'attivazione della modalità agile, il che comporta il rischio concreto di una segmentazione duale del mercato del lavoro con conseguenti elementi di disuguaglianza e disparità che i giuristi del lavoro devono prendere in considerazione <sup>(252)</sup>.

Si evince da questo quadro controverso come la disciplina emergenziale abbia di fatto:

- 1) Creato problemi in termini di *work-life balance*;
- 2) Determinato l'esclusione di un'ampia platea di lavoratori, generando un principio di frattura nel mercato del lavoro
- 3) Modificato la funzione e l'attivazione di uno strumento che in origine era stato concepito con un ruolo centrale di accordo tra le parti datoriali e lavorative, venuta a mancare con la disciplina emergenziale.

Bisogna, però, tenere conto che al lavoro agile è stata data una vera e propria funzione di prevenzione in termini di tutela della salute del lavoratore, avendo come finalità principale la prevenzione del contagio sul luogo di lavoro, e *“il datore ha l'obbligo di mettere in atto ove non sia possibile garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori con riferimento al rischio di infezione”* <sup>(253)</sup>. Il lavoratore a prima vista potrebbe opporre al datore di lavoro l'eccezione d'inadempimento di cui all'articolo 1460 del codice civile <sup>(254)</sup>, tuttavia tale opposizione non parrebbe ammissibile, poiché l'infezione da Covid-19 non è di per sé prova del danno sofferto, bensì andrebbe visto in ottica esclusivamente assicurativa <sup>(255)</sup>.

---

<sup>250</sup> Il Decreto “Cura Italia” non contiene alcuna previsione in tal senso

<sup>251</sup> P. ALBI ,Il lavoro agile fra emergenza e transizione, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 430/2020, [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20201130-075113\\_albi\\_n430-2020itpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20201130-075113_albi_n430-2020itpdf.pdf)

<sup>252</sup> Così proprio P. Albi, op. cit. *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 430/2020, p.3: *“In questo quadro non si può trascurare la circostanza che il lavoro agile non riguarda affatto l'intero mercato del lavoro perché una parte, decisamente importante, di questo, composta prevalentemente (ma non solo) da lavoratori con bassi profili professionali, ne è esclusa. Muovendo da questa premessa può cogliersi il rischio, non tanto remoto, che il mercato del lavoro possa subire un ulteriore effetto di segmentazione ed essere sottoposto ad un nuovo dualismo, con elementi di disuguaglianza e di disparità rispetto ai quali i giuristi del lavoro non possono rimanere insensibili.”*

<sup>253</sup> Così detto da P. Albi, op. cit. *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 430/2020, p.22

<sup>254</sup> Codice Civile articolo 1.460: *“Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto. Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.”*

<sup>255</sup> Sull'argomento sempre P. Albi, op. cit. *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 430/2020

Nel contesto pandemico si è resa necessaria anche una regolamentazione del periodo di malattia ed il relativo trattamento economico, dovendo tenere conto dei vari casi specifici di malattia. Nel caso, ad esempio, in cui il lavoratore o componenti della sua famiglia, contraessero il Coronavirus, è stato così previsto: se è il figlio a risultare positivo, si applicherà il dettato dell'articolo 5 del Decreto Legge n. 111/2020 <sup>(256)</sup>, ai sensi del quale il genitore lavoratore dipendente può svolgere la propria prestazione in modalità agile per tutto o parte del periodo della quarantena del figlio convivente, purché egli sia minore di quattordici anni; al contrario, nel caso in cui la prestazione lavorativa non si possa effettuare in modalità agile, uno dei genitori potrà astenersi dal lavoro per tutto o per parte del periodo della quarantena del figlio, minore di quattordici anni. In ogni caso l'astensione comporterà un'indennità pari al 50% della retribuzione dovuta al lavoratore. Mentre, nel caso in cui ad essere positivo fosse il lavoratore ed egli sia asintomatico, la disciplina dettata dal Decreto Legge "Cura Italia", all'articolo 26 <sup>(257)</sup> prevede che il periodo trascorso in sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria, debba essere equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico.

---

<sup>256</sup> Decreto Legge 8 settembre 2020, N. 111, "Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", articolo 5: "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici 1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazioni di lavoro in modalita' agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. 2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalita' agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. 3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 e' riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennita' pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. 4. Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attivita' di lavoro in modalita' agile o comunque non svolge alcuna attivita' lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure. 5. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020. 6. Il beneficio di cui ai commi da 2 a 5 e' riconosciuto nei limiti di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che e' stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande. 7. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 2 a 5, e' autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020. 8. Agli oneri derivanti dai commi 6 e 7 pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni. 9. Le Amministrazioni pubbliche provvedono alle attivita' di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica."

<sup>257</sup> Decreto Legge N. 18/2020, articolo 26: " 1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, e' equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non e' computabile ai fini del periodo di comporto. 2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonche' ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, e' equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9. 3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. 4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in

Attenzione particolare è stata dedicata dal legislatore alla categoria dei lavoratori fragili, mediante la disciplina dettata dal “Decreto Cura Italia” e dal Decreto “Rilancio” che prevedono un ampio quadro di tutele. Di fatti sono stati attivati rimedi che hanno diminuito, in un certo senso, le difficoltà dei lavoratori fragili <sup>(258)</sup>, sia nel settore pubblico che nel settore privato, attraverso modalità di accesso al lavoro agile in forma prioritaria garantita a tutte le categorie fragili, equiparando situazioni di disabilità all’immunodepressione, all’età del lavoratore, a presenza di patologie oncologiche, cure emergenziali o cure particolari dovute al quadro clinico del lavoratore, alla situazione genitoriale. Fin qui la disciplina mostra un quadro ampio, che pone più tutele a tutti quei soggetti che possono avere conseguenze maggiormente dannose dalla contrazione del Covid-19, non solo, il legislatore ha deciso di equiparare anche i figli ai soggetti considerati fragili, dando possibilità ai genitori di accedere alla modalità del lavoro agile in via prioritaria.

Questa priorità garantita all’attivazione della modalità agile per le categorie fragili, ai sensi dell’articolo 39 del Decreto n.18/2020 e dell’articolo 90 del Decreto “Rilancio” <sup>(259)</sup> <sup>(260)</sup>, sembrerebbe determinare quasi una

---

*assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell’operatore di sanità pubblica. 5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all’ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l’anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande 6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell’operatore di sanità pubblica. 7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell’articolo 126.”*

<sup>258</sup> Si veda sull’argomento M. D. Ferrara, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 426/2020, p.10 e ss.

<sup>259</sup> Decreto Legge N. 18/2020, articolo 39: “ 1. Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa e riconosciuta la priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.”

<sup>260</sup> Decreto Legge N.34/2020, articolo 90: “ 1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro. 3. Per l’intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 4. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all’articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).”

sorta di diritto al lavoro agile per tali categorie, visto il pericolo di incorrere in maggiori rischi a causa di una potenziale esposizione al Covid-19 rispetto agli altri lavoratori.

La disciplina citata dispone il controllo del medico competente alla sorveglianza sanitaria rispetto il lavoratore che abbia patologie acclarate e/o disabilità, ai sensi della disciplina generale dettata dall'articolo 83 del Decreto Legge n. 34/2020 <sup>(261)</sup>; volendo, dunque, ipotizzare una sorta di “diritto al lavoro agile” in capo a tali lavoratori fragili, esso dovrà sempre essere subordinato al controllo del medico competente, che dovrà verificare lo stato acclarato di patologie o disabilità <sup>(262)</sup>.

In una recente valutazione complessiva dell'utilizzo del lavoro agile quale strumento emergenziale, a quasi un anno di distanza dall'inizio della pandemia, si è potuto notare come l'applicazione della suddetta modalità

---

<sup>261</sup> Decreto Legge N.34/2020, articolo 83: “1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. 2. Per i datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal medesimo decreto, fermo restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui al comma 1 del presente articolo può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro, avvalendosi anche del contingente di personale di cui all'articolo 10 del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro della Salute, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è definita la relativa tariffa per l'effettuazione di tali prestazioni. Per i medici di cui al presente comma non si applicano gli articoli 25, 39, 40 e 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. 3. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro. 4. Per le finalità di cui al presente articolo atte a sostenere le imprese nella ripresa e nella prosecuzione delle attività produttive in condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative l'INAIL è autorizzato, previa convenzione con ANPAL, all'assunzione con contratti di lavoro a tempo determinato, della durata massima di quindici mesi, di figure sanitarie, tecnico-specialistiche e di supporto di età non superiore a 29 anni, nel limite di spesa pari a euro 20.895.000 per l'anno 2020 e ad euro 83.579.000 per l'anno 2021. Ai relativi oneri si provvede, a valere sulle risorse di cui al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.”

<sup>262</sup> In approfondimento sul tema M. D. Ferrara, op. cit. *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 426/2020, p.19 e ss.: “Ampliando la portata protettiva fissata dall'art. 39, D.L. n. 18/2020, il decreto Rilancio, sempre all'art. 90, co. 1, ha stabilito il diritto (e non solo la priorità) di accesso allo smart working in favore dei lavoratori e delle lavoratrici, del settore pubblico e privato, maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età, della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente. In tal caso, il diritto è subordinato alla valutazione del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale che i datori di lavoro pubblici e privati devono garantire ai sensi dell'art. 83, D.L. n. 34/2020 e sempre se tale modo di lavorare sia adattabile alle caratteristiche della prestazione lavorativa. In tal caso, il diritto al lavoro agile delle persone vulnerabili risponde strettamente ad una logica di prevenzione e tutela della loro salute, subordinato appunto a tale valutazione, con un margine ampio di discrezionalità dovuto non solo alle incertezze della previsione legislativa in merito alle nozioni di età e comorbilità, ma soprattutto in relazione ai riflessi procedurali e all'impatto sulla riservatezza collegati al sistema di sorveglianza speciale<sup>44</sup>. Si ritiene, tuttavia, che una volta constatato il rischio di aggravamento da parte del medico competente, anche in presenza di molteplici rimedi esperibili per fronteggiare tale rischio, la persona interessata ha il diritto di richiedere il lavoro agile a preferenza di altre soluzioni considerate idonee (sempre se sussiste la compatibilità con le caratteristiche della prestazione lavorativa). Diversamente opinando, si vanificherebbe l'effetto utile voluto dalla previsione normativa, ossia quello di considerare lo smart working un diritto [...] l'esperienza di questi mesi può servire a riflettere sulla necessità di configurare il lavoro agile come diritto prioritario in condizioni di particolare fragilità, se non proprio come accomodamento ragionevole nel caso delle persone con disabilità<sup>46</sup>, considerato che gli obiettivi di conciliazione sono risultati, talvolta, sotto stress per effetto delle regole collettive in tema di smart working varate prima della pandemia, regolazione che spesso ha mostrato un approccio formalmente care-neutral per rivelarsi, invece, in taluni casi care-blind<sup>4</sup>”



abbia avuto maggiore utilizzo nel settore pubblico rispetto al privato, rispettivamente si riscontra un utilizzo pari al 33% nelle pubbliche amministrazioni che scende soltanto al 14% nel settore privato; non solo, pare crescere maggiormente l'attivazione del lavoro agile a favore delle donne rispetto che agli uomini con un aumento pari all'1,5%, registrando, inoltre, un aumento del monte ore lavorative pari al 6% <sup>(263)</sup>.

## **8. Una comparazione della disciplina dei paesi europei in fase emergenziale: il lavoro agile declinato nei vari Paesi membri dell'Unione**

La pandemia da Covid-19 ha prodotto una vera e propria rivoluzione nel mondo del lavoro. L'assoluta mancanza di certezze di questa inizialmente infezione dilagante ha fatto sì che l'impatto sul mercato lavorativo fosse enorme. Il mutamento radicale ha investito e trasformato concettualmente e materialmente il luogo di lavoro, la prestazione lavorativa, il tempo del lavoro. All'improvviso tutte le prestazioni lavorative delocalizzabili sono state trasferite e confinate, nella maggior parte dei casi, nelle abitazioni dei lavoratori.

Questo fenomeno si è svolto in maniera estremamente accelerata, tant'è che nel giro di pochissimo tempo è stata messa in atto una realtà, la quale era stata già concepita e definita nel nostro ordinamento dalla Legge n. 81/2017 e da diverse previsioni a livello sovranazionale, che fino ad allora, non aveva trovato ampia applicazione <sup>(264)</sup>.

La diffusione e la relativa regolamentazione del lavoro agile nei vari Paesi dell'Unione Europea è avvenuta in maniera differente, sia perché le discipline hanno subito differenziazioni dovute al diverso modo di diffusione delle tecnologie e delle statuizioni delle legislazioni giuslavorista proprie di ciascun ordinamento, sia a causa del differente modo di diffusione del contagio da Coronavirus. Il nostro Paese, primo a subire l'onda d'urto pandemica, ha dovuto attuare immediatamente sistemi di contenimento del contagio, utilizzando proprio lo strumento del lavoro agile per potere intervenire tempestivamente nel mondo della produttività.

Comparando le diverse legislazioni in tema di lavoro agile, definito nel Regno Unito "*Flexible Working*", in Francia viene chiamato "*Télétravail*", in Spagna "*Trabajo a distancia*" si evince che le varie discipline definiscono un istituto che coincide per molti elementi con il nostro lavoro agile.

---

<sup>263</sup> D. Colombo, "*Smart working, più lavoro e meno rischi alla prova del Covid-19 il pubblico batte il privato*", Il Sole 24 Ore, 21 Gennaio 2021, [https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-piu-lavoro-e-meno-rischi-prova-covid-19-pubblico-batte-privato-ADazy8EB?refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-piu-lavoro-e-meno-rischi-prova-covid-19-pubblico-batte-privato-ADazy8EB?refresh_ce=1)

<sup>264</sup> Risoluzione del Parlamento Europeo, 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, punto 48: "*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 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 (tele)lavoro agile"*, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_IT.html)

Dopo l'Italia quasi tutti i governi europei hanno attivato il lavoro da remoto come misura per il contenimento del contagio, essendo questo uno strumento perfetto per consentire di mantenere la produttività, ove compatibile con l'attività da svolgere, e di consentire ai lavoratori di poter operare in sicurezza, evitando di poter contrarre il virus.

Nel Regno Unito, come detto, è regolamentato l'istituto del *Flexible Working* già a partire dal 2014, disciplinato dalla *Flexible Working Regulation* <sup>(265)</sup>, essa prevede che i dipendenti con almeno ventisei settimane di servizio di anzianità, abbiano il diritto di potere richiedere forme di flessibilità lavorative, come, ad esempio, *il job sharing*, *l'homeworking* ed il *part time*. Qualora questa clausola di flessibilità non fosse già stata applicata, il lavoratore potrà fare richiesta di applicazione attraverso una "*application*" che potrà essere proposta esclusivamente una volta all'anno, nella quale egli dovrà inserire una motivazione per la suddetta richiesta, e a cui i datori di lavoro dovranno rispondere con un termine massimo pari a tre mesi, in caso di rifiuto alla richiesta effettuata dal lavoratore, i datori dovranno fornire una valida motivazione <sup>(266)</sup>.

Per la Pubblica Amministrazione della Union Jack, tali previsioni sono state inserite nella "*Smarter Working*" <sup>(267)</sup>, la quale è stata prevista dalla *Government Property Agency*, che si pone come obiettivo una riforma generale della Pubblica Amministrazione, del servizio pubblico, e punta all'ottimizzazione dell'utilizzo dei luoghi di lavoro e della tecnologia connessa. Nonostante tali propositi, sono state rilevate alcune problematiche: "*Una prima analisi condotta dalla stessa GPA ha rivelato quanto il lockdown abbia accelerato un cambiamento di mentalità soprattutto nella testa dei dirigenti; tuttavia restano ancora in molti, tra i dipendenti pubblici, ad essere scontenti o in difficoltà nel lavorare in modalità remota. Si è insomma sfruttata l'occasione per ragionare sull'abilità di leadership dei dirigenti e su quella dei dipendenti di scoprire la propria produttività anche al di fuori dell'ufficio [...] Per questo motivo l'agenzia ha creato una guida per i dipartimenti pubblici per instaurare un rapporto di lavoro in remoto che sia utile sia al datore che al dipendente*" <sup>(268)</sup>.

In Francia, durante il dilagare della pandemia, è stata applicata la legislazione già esistente in tema di lavoro agile, inserita nella *Loi Travail*, la quale aveva introdotto il *télétravail* <sup>(269)</sup> con l'inserimento di una guida che

---

<sup>265</sup> UK Statutory Instruments 2014 No. 1398, The Flexible Working Regulations 2014, <https://www.legislation.gov.uk/ukSI/2014/1398/made>

<sup>266</sup> Applying for flexible working: "*Employees can apply for flexible working if they've worked continuously for the same employer for the last 26 weeks. It's known as making a statutory application. The basic steps are: The employee writes to the employer. The employer considers the request and makes a decision within 3 months - or longer if agreed with the employee. If the employer agrees to the request, they must change the terms and conditions in the employee's contract. If the employer disagrees, they must write to the employee giving the business reasons for the refusal. The employee may be able to complain to an employment tribunal. Employees can only make one application for flexible working a year.*", <https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working>

<sup>267</sup> Smarter Working, Information on how the Civil Service-wide Smarter Working Programme is supporting departments to develop modern ways of working for a smarter future.

<https://www.gov.uk/government/publications/the-way-we-work-tw3-best-practice-guidelines-for-smarter-working>

<sup>268</sup> Sull'argomento così detto su [forumpa.it](http://forumpa.it), "Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all'Europa", 3 dicembre 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>

<sup>269</sup> Code du Travail, Article L1222-9, Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD): "*L.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme*

ha previsto la prestazione in modalità agile per tutti coloro i quali potevano effettuare la propria prestazione in modalità agile per cinque giorni alla settimana.

L'esistenza di tale legge, che permette l'applicazione della modalità agile a tutte le prestazioni lavorative senza necessità di modificazione del contratto già esistente tra le parti, ha consentito un utilizzo ampio del lavoro da remoto, in modo più agevole rispetto a quanto accaduto in altri ordinamenti. Tuttavia per la Pubblica Amministrazione francese, tale modalità di lavoro da remoto è possibile solo per attività predefinite<sup>(270)</sup>.

In Spagna è stata varata una nuova legge riguardante il *Trabajo a distancia* (271), a causa della grave situazione pandemica vissuta nel paese iberico, che ha necessitato una applicazione estesa della modalità dello

---

*d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus. II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise : 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ; 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ; 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ; 5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6. III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.”; Article L1222-10, Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21, “Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail : 1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ; 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ; 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.”*

<sup>270</sup> Sul tema spunti sempre su [forumpa.it](https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/), “Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all'Europa”, 3 dicembre 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>

<sup>271</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, motivazioni: “El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional [...] La expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención han alterado de forma abrupta la evolución económica global, con caídas pronunciadas en la actividad y en el empleo. Aun cuando la pandemia remita, se prevé una caída acusada del Producto Interior Bruto (PIB), dependiendo las tasas de crecimiento y las posibilidades de recuperación de la propia evolución de la pandemia y la eventualidad de los rebrotes [...] la extensión y normalización del trabajo a distancia sin un marco legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias puede distorsionar el marco de las relaciones laborales, y afecta a condiciones que se incorporan como esenciales de acuerdo con nuestro marco constitucional y legislativo (artículo 35 de la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores) y el acervo de normas internacionales, comunitarias y nacionales que integran «un suelo social mínimo» [...] El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento”, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

*smartworking*, il quale era stato fino a quel momento regolato soltanto dall'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori Spagnoli (<sup>272</sup>); in particolare, la nuova legge numero 28/2020 (<sup>273</sup>), impone alle aziende la fornitura dei dispositivi necessari ad erogare la dovuta prestazione a distanza. Sarà, poi, la contrattazione collettiva, lo strumento ideale per la regolamentazione degli altri aspetti ed elementi di detta modalità di svolgimento del lavoro.

La riforma precisa, inoltre, che dovranno essere i datori di lavoro a dover farsi carico delle spese per svolgere le attività produttive da remoto, sempre attraverso l'utilizzo dei contratti collettivi o di quelli aziendali, i quali dovranno anche fissare i rimborsi delle spese dei lavoratori.

Ulteriori temi toccati dalla riforma concernono l'orario di lavoro, la distribuzione tra attività da doversi svolgere in presenza ed a distanza e le modalità per il preavviso d'interruzione del *trabajo a distancia* (<sup>274</sup>). In Germania è stata ipotizzata una nuova legge che garantirebbe ad ogni dipendente un minimo di ventiquattro giorni l'anno di svolgimento del proprio lavoro in forma agile, sulla base di una forma di lavoro flessibile, chiamata *Arbeiten 4.0* (<sup>275</sup>), la quale richiede di adottare modelli di flessibilità sul lavoro, al fine di agevolare la trasformazione digitale. L'*arbeiten 4.0* nacque da un'idea del Ministero del lavoro e degli affari sociali tedesco, tramite il cosiddetto "Libro Bianco".

Tale scelta della Germania esprime la volontà di strutturare il *remote working* come un vero e proprio diritto per i lavoratori, lo stesso Ministro del lavoro e degli affari sociali Heil si è fatto promotore della proposta di legge volta ad autorizzare tutti i dipendenti tedeschi a richiedere lo svolgimento del lavoro in forma agile.

La suddetta proposta prevede anche che nel caso in cui entrambi i genitori abbiano la possibilità di ricorrere al lavoro agile, venga riconosciuto a ciascuno di loro il diritto di potere ricorrere al lavoro agile una volta a settimana in forma alternata.

A questa proposta si associa l'ipotesi di diminuire le tasse ai lavoratori operanti in modalità remota, con una detrazione pari a cinque euro giornalieri, cumulabili in un massimo di seicento euro per anno (<sup>276</sup>).

---

<sup>272</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, "por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>

<sup>273</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, "de trabajo a distancia", punto IV: "El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento."

<sup>274</sup> Sull'argomento di veda A. Lupi P. Morena, Avvocati internazionalisti, *Covid, in Spagna la situazione è critica ma il telelavoro potrebbe migliorare le cose*, 2 Ottobre 2020, Il Fatto Quotidiano, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/10/02/covid-in-spagna-la-situazione-e-critica-ma-il-telelavoro-potrebbe-migliorare-le-cose/5951589/>

<sup>275</sup> Camera dei deputati XVII LEGISLATURA, Documentazione e ricerche, "Missione a Stoccarda nell'ambito dell'indagine conoscitiva "Industria 4.0", n. 236, 29-31 maggio 2016, <http://documenti.camera.it/leg17/dossier/Testi/AP0066.htm>

<sup>276</sup> C. Merico, *Meno tasse per chi lavora da casa: in Germania il governo lancia la compensazione per lo smartworking*, [it.businessinsider.com](https://it.businessinsider.com/meno-tasse-per-chi-lavora-da-casa-in-germania-il-governo-lancia-la-compensazione-per-lo-smartworking/), 3 Dicembre 2020, <https://it.businessinsider.com/meno-tasse-per-chi-lavora-da-casa-in-germania-il-governo-lancia-la-compensazione-per-lo-smartworking/>

La proposta belga originaria, definita “*New Ways of Working*”, consiste in un insieme di buone pratiche da doversi adottare nel mondo del lavoro, al fine di consentire un aumento della produttività in tutti i settori e trovare il modo di incentivare maggiormente i dipendenti nell’espletazione delle loro prestazioni lavorative. L’evoluzione emergenziale, di questa che non è una vera e propria disciplina specifica, a causa del dilagare del Covid-19, ha costretto i lavoratori ad accettare obbligatoriamente il lavoro in forma agile, più che ad avere modo di scegliere tale modalità di esecuzione del lavoro <sup>(277)</sup> <sup>(278)</sup>.

## **9. Diritto alla disconnessione e lavoro agile nell’emergenza covid-19**

L’articolo 19 comma 1 della Legge 81/2017 <sup>(279)</sup> stabilisce che l’accordo di attivazione della modalità agile applicata alla prestazione lavorativa, debba contenere le misure tecniche ed organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro. L’obbligo illustrato nel suddetto articolo dovrebbe ritenersi esteso anche alla disciplina emergenziale dettata in materia di lavoro agile.

Il diritto alla disconnessione concerne la necessità di dovere stabilire degli orari di reperibilità del lavoratore durante l’arco della giornata. Eventuali modifiche alle previsioni, contenute nell’accordo, devono essere concordate prima della loro applicazione eventuale; l’accordo, inoltre, può prevedere il divieto per il datore di lavoro di contattare il lavoratore agile al di fuori degli orari di reperibilità stabiliti, essendo espressamente rimesso il tutto agli accordi tra le parti o ai contratti collettivi aziendali. In caso di mancato adempimento da parte del lavoratore si richiamano le disposizioni stabilite in materia disciplinare <sup>(280)</sup>.

L’importanza del diritto alla disconnessione è stato evidenziato anche dalla dottrina <sup>(281)</sup>, la quale afferma che il lavoro agile debba evitare lo sconfinamento del tempo di lavoro nella vita privata del lavoratore. Si dà, dunque, valore alla dimensione privata del lavoratore.

Il dettato normativo emergenziale nulla specifica in merito al diritto alla disconnessione, poiché prevede che l’attivazione del lavoro agile avvenga in forma unilaterale ad opera del datore di lavoro, senza alcun tipo di accordo e la mancanza di questo determina la mancata disposizione in merito alla disconnessione. Comunque il diritto alla disconnessione trova il suo fondamento in norme costituzionali dal carattere generale, come, ad esempio, nel generale diritto alla salute, alla vita privata, nonché, nell’apparato delle norme costituzionali concernenti la tutela del lavoro.

---

<sup>277</sup> A. Gangai, “*Dall’Agile Working al Flexible: le forme dello Smart Working in Europa*” ,23 Gennaio 2019, [https://blog.osservatori.net/it\\_it/agile-working-smart-working-europa](https://blog.osservatori.net/it_it/agile-working-smart-working-europa)

<sup>278</sup> Sull’argomento si veda D. Tommasi, “*Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all’Europa*”, [forumpa.it](https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/), 3 dicembre 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>

<sup>279</sup> Legge N.81/2017, articolo 19 comma1: “1. *L’accordo relativo alla modalità di lavoro agile e’ stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L’accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.*”

<sup>280</sup> Si veda sull’argomento disconnessione P. Ballanti, *Smart working e diritto alla disconnessione: speciale tutela nel lavoro agile*, [lavoroediritti.com](https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/smart-working-diritto-disconnessione), 21 Gennaio 2021, <https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/smart-working-diritto-disconnessione>

<sup>281</sup> G. Di Corrado, *Lavoro agile: anche il potere di controllo del datore diventa smart?*, [giustiziacivile.com](https://www.giustiziacivile.com) - n. 5/2018.

La mancanza di una precisa disciplina sul punto, anche a livello sovranazionale, e visto il generale ricorso fatto del lavoro agile durante tutta la fase emergenziale, ha generato la necessità di un intervento da parte del legislatore.

Si scorge un primo passo a livello europeo: l'Unione Europea, attraverso il Parlamento <sup>(282)</sup> ha approvato una Risoluzione <sup>(283)</sup> contenente una proposta di direttiva incentrata sul diritto alla disconnessione, nel Gennaio 2021, prendendo come spunto i risultati delle recenti ricerche svolte dall'ILO-Eurofound e dall'UNI Global Union <sup>(284)</sup> <sup>(285)</sup>.

I risultati di queste ricerche mostrano come aspetto positivo per i lavoratori “*smart*” l'autonomia della definizione dell'orario di lavoro, con conseguente maggiore flessibilità della giornata lavorativa ed una maggiore produttività <sup>(286)</sup>, ma, di contro, come aspetto negativo una probabilità più che raddoppiata di protrarre la propria prestazione lavorativa oltre l'orario massimo lavorativo, con un riposo inferiore alle undici ore di riposo tra un giorno lavorativo e l'altro.

È stato calcolato che nell'Unione il 37% in più dei lavoratori ha cominciato a prestare attività lavorativa da casa durante il *lockdown*, conseguentemente al fatto che il lavoro agile ha bilanciato, in qualche modo, la necessità di continuare le prestazioni lavorative e la salvaguardia della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e, proprio in virtù di tali caratteristiche, è stato attivato da molti paesi europei, in ottica di Di continuità degli apparati produttivi dei Paesi <sup>(287)</sup>.

Nella proposta di direttiva <sup>(288)</sup> accolta, si evidenzia come il diritto alla disconnessione non sia ancora stato regolamentato dal diritto europeo e soltanto alcuni stati membri abbiano già adottato provvedimenti che disciplinano l'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi e forniscono garanzie a tutela dei lavoratori.

Pertanto alla Commissione europea è stata chiesta una valutazione dei rischi discendenti dalla mancanza di tutela e di regole per il diritto alla disconnessione. In particolare è stato evidenziato che “*il diritto alla disconnessione consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali e altri tipi di congedo, senza conseguenze negative*” e che

---

<sup>282</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20210114IPR95618/pe-il-diritto-alla-disconnessione-dovrebbe-essere-un-diritto-fondamentale>

<sup>283</sup> Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html)

<sup>284</sup> Eurofound, Right to disconnect, 22 Ottobre 2019, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

<sup>285</sup> UNI Global Union, “*The Right to Disconnect: Best Practices*”, [https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf)

<sup>286</sup> OIL-Roma, *Lavorare in qualsiasi luogo e momento*, nuovo rapporto ILO-EUROFOUND evidenzia opportunità e sfide del telelavoro: “Il nuovo rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND) evidenzia che l'utilizzo delle tecnologie moderne di comunicazione favorisce un maggior equilibrio tra il lavoro e la vita privata ma, allo stesso tempo, tende ad offuscare i confini tra questi due ambiti”, [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_544334/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_544334/lang--it/index.htm)

<sup>287</sup> Si veda sul tema [edotto.it](https://www.edotto.it), Smart working e diritto alla disconnessione, risoluzione UE, <https://www.edotto.com/articolo/smart-working-verso-una-disciplina-ue-del-diritto-alla-disconnessione#>

<sup>288</sup> Proposta di risoluzione del Parlamento Europeo, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061_IT.pdf)

si “*sottolinea che l'essere costantemente connessi, insieme alle forti sollecitazioni sul lavoro e alla crescente aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento, può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori nonché sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere*” (289).

La proposta resasi necessaria, dal momento che non esiste una normativa specifica dell'Unione che disciplini questo diritto, stabilisce che i datori di lavoro non possano chiedere ai lavoratori di essere disponibili o raggiungibili al di fuori degli orari lavorativi prefissati.

Più in dettaglio, nell'allegato alla proposta di Risoluzione si chiarisce che il diritto alla disconnessione garantisce al lavoratore di non dovere prestare lavoro e di non dovere comunicare per telefono, mail o altri strumenti digitali oltre l'orario di lavoro, e questo senza rischiare il licenziamento o altre misure di ritorsione. Si vieta, in contemporanea, al datore di lavoro di chiedere prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro stesso.

Il diritto alla disconnessione andrebbe applicato a tutti i settori del mondo del lavoro, pubblico e privato, a tutela della salute e della sicurezza ed in rispetto alla vita privata del lavoratore. Per quanto attiene i periodi minimi di riposo, essi devono essere normati quali prescrizione minima necessaria a garanzia della salute e della sicurezza del lavoratore.

Attualmente alcuni stati membri hanno regolamentato il diritto alla disconnessione, altri promuovono l'utilizzo di strumenti digitali nel lavoro senza specificarne i rischi, altri ancora applicano norme generali già esistenti e per ultimo, ci sono degli stati che non dispongono affatto di una legislazione specifica.

Nell'allegato si chiede che in tutti gli stati membri dell'unione le modalità di disconnessione siano concordate in forma scritta tramite accordo collettivo tra le parti o a livello aziendale.

Tutti gli stati membri dovrebbero garantire l'autonomia delle parti sociali, consentendo di concordare accordi collettivi per l'applicazione di tale direttiva o alcune parti di essa (290).

---

<sup>289</sup> PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI CONCERNENTI IL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA, TESTO DELLA PROPOSTA LEGISLATIVA RICHIESTA, Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Commissione per l'occupazione e gli affari sociali Relatore: Alex Agius Saliba , punto 14 e punto 2

<sup>290</sup> Allegato alla proposta di Risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della proposta richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione* (2019/2181(INL)), punti 9-10-11-12-17-18-19-20-21: “*Il diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi. Il diritto alla disconnessione dovrebbe consentire ai lavoratori di scollegarsi dagli strumenti lavorativi e di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza correre il rischio di subire conseguenze negative, come il licenziamento e altre misure di ritorsione. Analogamente, ai datori di lavoro dovrebbe essere vietato il ricorso ai lavoratori e alle loro prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro. 10. Il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati. Il diritto alla disconnessione mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. 11. Attualmente non esiste una normativa specifica dell'Unione che disciplina il diritto alla disconnessione. Tuttavia le direttive 89/391/CEE4 e 91/383/CEE5 del Consiglio mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata indeterminata, determinata o un rapporto di lavoro interinale. La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio6 prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro; la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile; e la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza. 12. In conformità della direttiva 2003/88/CE i lavoratori nell'Unione hanno diritto a prescrizioni minime di sicurezza e*

L'allegato alla proposta di Risoluzione approvata dall'Unione definisce il diritto alla disconnessione: e pone alla base della transizione digitale, quale elemento fondamentale, il rispetto di diritti e principi tesi a migliorare le condizioni di lavoro (<sup>291</sup>).

Questa necessità nasce dall'osservazione dell'aumento della produttività nei settori operanti da remoto i quali hanno, però, lamentato un'invasione del lavoro nella vita privata causata dall'eccessive pretese dei datori di lavoro.

Il documento richiama espressamente il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (<sup>292</sup>) e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, in particolare l'articolo 31 (<sup>293</sup>), e prosegue precisando che, se da un lato la digitalizzazione e l'utilizzo di strumenti digitali e tecnologici hanno portato vantaggi e benefici economici, in termini di produttività, sia ai datori di lavoro che ai lavoratori attraverso una crescente flessibilità ed autonomia maggiore e con un finalismo di conciliazione tra vita professionale e vita privata del lavoratore che si trova ad operare in modalità agile, dall'altro lato ha procurato anche degli svantaggi, connessi sia

---

*sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. In tale contesto la direttiva stabilisce periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro. Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, i servizi di guardia, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo indicato dal datore di lavoro, devono essere considerati "integralmente periodi lavorativi, a prescindere dal fatto che, durante tale guardia, il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continuativa" e i periodi di reperibilità, durante i quali il lavoratore è costretto a passare il periodo di guardia nel suo domicilio e a tenersi a disposizione del datore di lavoro, devono rientrare nella nozione di orario di lavoro. Inoltre, secondo l'interpretazione della CGUE, i periodi minimi di riposo costituiscono una "norma del diritto sociale dell'Unione che riveste importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute". Tuttavia la direttiva 2003/88/CE non contiene una disposizione esplicita sul diritto dei lavoratori alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro, durante i periodi di riposo o altre ore non lavorative 17. Alcuni Stati membri hanno adottato provvedimenti per regolamentare il diritto alle disconnessioni dei lavoratori che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi. Altri Stati membri promuovono l'utilizzo di strumenti digitali a scopi lavorativi senza affrontare nello specifico i rischi, mentre un terzo gruppo di Stati membri applica all'uso degli strumenti digitali la legislazione generale e un quarto gruppo non dispone di una legislazione specifica 17. Un'azione a livello di Unione nel presente ambito garantirebbe condizioni minime per tutelare tutti i lavoratori nell'Unione che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi e, più specificamente, il loro diritti fondamentali relativi a condizioni di lavoro eque. 18. La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori stabilendo condizioni minime per il diritto alla disconnessione, garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro. La presente direttiva dovrebbe essere attuata in maniera coerente con le direttive 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 19. Le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore e per l'attuazione di tale diritto da parte del datore del lavoro dovrebbero essere concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo o a livello dell'impresa datrice di lavoro. È opportuno che gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori una dichiarazione scritta in cui sono stabilite tali modalità pratiche. 20. L'autonomia delle parti sociali dovrebbe essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare accordi collettivi per applicare tutte le disposizioni di cui alla presente direttiva o alcune di esse. 21. Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, dovrebbero garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero poter affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, a condizione che le parti sociali chiedano congiuntamente di farlo e che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.", [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061_IT.pdf)*

<sup>291</sup> Sul tema si veda Rubrica: Europa e Agenda 2030, "Diritto alla disconnessione: verso una nuova direttiva europea", <https://asvis.it/rubrica-europa-e-agenda-2030/1339-8733/diritto-alla-disconnessione-verso-una-nuova-direttiva-europea>

<sup>292</sup> Commissione Europea, Il pilastro europeo dei diritti sociali, "Il pilastro europeo dei diritti sociali mira a creare nuovi e più efficaci diritti per i cittadini. Si basa su 20 principi chiave, strutturati in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione sociale e inclusione.", [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it)

<sup>293</sup> Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Articolo 31: "Condizioni di lavoro giuste ed eque: 1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=DE>



all'occupazione che alla vita privata dei lavoratori, come, ad esempio, l'incremento delle ore lavorative, l'estensione dell'orario di lavoro, l'invasione della vita lavorativa nella vita privata.

La proposta specifica, inoltre, come le direttive 89/391/CEE e 2003/88/CE impongono ai datori di lavoro l'obbligo di predisposizione di un sistema oggettivo, affidabile ed accessibile, che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore e la redazione scritta del diritto alla disconnessione come da accordo tra le parti in modo collettivo o singolo <sup>(294)</sup> <sup>(295)</sup> <sup>(296)</sup> .

Dovranno essere gli stati Membri a garantire l'attuazione della suddetta direttiva <sup>(297)</sup> .

Inoltre viene precisato che i suddetti contratti collettivi ed accordi aziendali, dovranno contenere disposizioni circa il compenso dovuto ai lavoratori per aver svolto mansioni al di fuori dell'orario lavorativo stabilito <sup>(298)</sup>.

Al ventiduesimo punto dell'Allegato alla proposta di Risoluzione si obbliga il datore di lavoro di non poter derogare all'applicazione del diritto alla disconnessione con mezzi differenti da quelli rappresentati dai contratti collettivi o dagli accordi aziendali <sup>(299)</sup>.

---

<sup>294</sup> Allegato alla proposta di Risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 13: "La CGUE ha confermato che le direttive 89/391/CEE e 2003/88/CE impongono ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore e che tale sistema deve essere "oggettivo, affidabile e accessibile"

<sup>295</sup> Sentenza della Corte del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punto 60.

<sup>296</sup> Allegato alla proposta di Risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 19, "Le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore e per l'attuazione di tale diritto da parte del datore del lavoro dovrebbero essere concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo o a livello dell'impresa datrice di lavoro. È opportuno che gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori una dichiarazione scritta in cui sono stabilite tali modalità pratiche."

<sup>297</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punti 20-21 "L'autonomia delle parti sociali dovrebbe essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare accordi collettivi per applicare tutte le disposizioni di cui alla presente direttiva o alcune di esse. Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, dovrebbero garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero poter affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, a condizione che le parti sociali chiedano congiuntamente di farlo e che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva."

<sup>298</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 22, "Tali accordi dovrebbero inoltre stabilire i criteri per determinare la compensazione per qualsiasi mansione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di lavoro. È opportuno che tale compensazione possa essere sotto forma di congedo o di compensazione finanziaria. In caso di compensazione finanziaria, questa dovrebbe essere almeno pari alla normale retribuzione del lavoratore."

<sup>299</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 22 "I datori di lavoro non dovrebbero essere autorizzati a derogare all'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione con mezzi diversi dagli accordi collettivi o dall'accordo tra le parti sociali a livello dell'impresa datrice di lavoro. Tali accordi dovrebbero inoltre stabilire i criteri per determinare la compensazione per qualsiasi mansione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di lavoro. È opportuno che tale compensazione possa essere sotto forma di congedo o di compensazione finanziaria. In caso di compensazione finanziaria, questa dovrebbe essere almeno pari alla normale retribuzione del lavoratore."

La proposta prosegue affermando che i lavoratori non dovranno subire conseguenze negative o forme di ritorsione, come il licenziamento, a causa dell'esercizio del loro diritto alla disconnessione (<sup>300</sup>) tanto che, al punto 26, si precisa: *“L'onere di provare che il licenziamento o un altro pregiudizio equivalente non è dovuto al fatto che un lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione compete al datore di lavoro, a condizione che il lavoratore abbia esposto dinanzi a un giudice o altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che il lavoratore sia stato licenziato o abbia subito un altro pregiudizio per tale motivo”* (<sup>301</sup>).

Al fine di evitare eventuali conseguenze sfavorevoli e forme di ritorsione nei confronti dei lavoratori che abbiano esercitato il proprio diritto alla disconnessione, dovrà garantirsi una adeguata protezione giudiziaria ed amministrativa che assicuri il diritto di ricorso e di azione per garantire la conformità con quanto dettato dalla direttiva stessa (<sup>302</sup>).

Nella parte finale dell'allegato alla proposta di Risoluzione, esso si conclude precisando che essa va a stabilire delle prescrizioni di base in modo che gli Stati membri possano introdurre o mantenere eventuali disposizioni più favorevoli e che, in ogni caso, la direttiva non dovrebbe costituire un motivo di riduzione della protezione che va riconosciuta ai lavoratori nell'ambito del diritto alla disconnessione (<sup>303</sup>).

Partendo da tali presupposti, la direttiva approvata dal Parlamento Europeo stabilisce innanzitutto l'ambito di applicazione della stessa, all'articolo 1, che, come detto, saranno sia i settori pubblici che privati del lavoro, a tutti i lavoratori (<sup>304</sup>) compresi tirocinanti e gli intermittenti. Si prosegue poi con le definizioni sia di

---

<sup>300</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 23 *“I lavoratori che esercitano i loro diritti di cui alla presente direttiva dovrebbero essere tutelati da qualsiasi conseguenza sfavorevole, tra cui il licenziamento e altre misure di ritorsione. Tali lavoratori dovrebbero essere inoltre protetti da qualsiasi misura discriminatoria, come la perdita di reddito o di opportunità di promozione.”*

<sup>301</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 26.

<sup>302</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 24 *“I lavoratori dovrebbero disporre di un'adeguata protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta all'esercizio dei diritti sanciti dalla presente direttiva o a un tentativo di esercitarli, compresi il diritto di ricorso e il diritto di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari per garantire la conformità con la presente direttiva.”*

<sup>303</sup> Allegato alla proposta di risoluzione: raccomandazioni concernenti il contenuto della richiesta, testo della proposta legislativa richiesta, *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*, punto 27 e punto 28, *“La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli.*

*La presente direttiva non dovrebbe costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nell'ambito trattato dalla presente direttiva. La Commissione dovrebbe rivedere l'attuazione della presente direttiva al fine di monitorare e garantire la conformità alla stessa. A tal fine è opportuno che gli Stati membri presentino relazioni periodiche alla Commissione.”*

<sup>304</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, Articolo 1: *“Oggetto e ambito d'applicazione: La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi e di esercitare il diritto alla disconnessione e che garantiscano il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione da parte dei datori di lavoro. Essa si applica a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti, a condizione che soddisfino i criteri per determinare lo status di lavoratore definiti dalla CGUE.”*

disconnessione che di orario di lavoro all'articolo 2 <sup>(305)</sup>. Si entra nel vivo della materia con l'articolo 3, il quale sancisce il diritto alla disconnessione, concernente sia l'obbligo di fornitura degli strumenti tramite i quali esercitare il diritto alla disconnessione stesso da parte del datore di lavoro, sia la necessità di garanzia della registrazione degli orari di lavoro individuali in modo oggettivo, affidabile ed accessibile; i datori di lavoro dovranno attuare in modo equo e trasparente il diritto alla disconnessione <sup>(306)</sup>.

Le misure di attuazione del diritto alla disconnessione vengono stabilite nell'articolo 4, il quale precisa che:

*“1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione e i datori di lavoro attuino tale diritto. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro: a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro; b) le modalità di registrazione dell'orario di lavoro da parte dei datori di lavoro; c) il contenuto e la frequenza delle valutazioni dei datori di lavoro sulla salute e la sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione; d) i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione dei lavoratori; e) in caso di deroga di cui alla lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della retribuzione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro; f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti a seguire riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo. [...] Le deroghe di cui al primo comma, lettera d), sono previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa [...]”* <sup>(307)</sup>.

---

<sup>305</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, Articolo 2: “Definizioni: Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:(1) “disconnessione”: il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro; (2) “orario di lavoro”: l'orario di lavoro quale definito all'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE.”

<sup>306</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, Articolo 3: “Diritto alla disconnessione: Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro registrino gli orari di lavoro individuali in modo oggettivo, affidabile e accessibile. Ogni lavoratore deve poter richiedere e ottenere in qualsiasi momento il registro del proprio orario di lavoro. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro attuino il diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente.”

<sup>307</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, articolo 4: “Misure di attuazione del diritto alla disconnessione: 1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione e i datori di lavoro attuino tale diritto. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro: a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro; b) le modalità di registrazione dell'orario di lavoro da parte dei datori di lavoro; c) il contenuto e la frequenza delle valutazioni dei datori di lavoro sulla salute e la sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione; d) i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione dei lavoratori; e) in caso di deroga di cui alla lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della retribuzione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro; f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti a seguire riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo. Le deroghe di cui al primo comma, lettera d), sono previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa. Gli Stati membri vietano ai datori di lavoro la deroga al loro obbligo di attuare il diritto alla disconnessione di cui al primo comma, lettera d) con

Il contenuto dell'articolo 4 precisa, dunque, tutte le modalità di attuazione ed esercizio della disconnessione, stabilendo gli obblighi per gli Stati membri di dover garantire le modalità di scollegamento dei lavoratori dagli strumenti utilizzati per effettuare la prestazione, il contenuto e la frequenza inerente l'obbligo dei datori di lavoro di redare relazioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché l'obbligo di formazione dei lavoratori e le modalità di registrazione degli orari lavorativi.

Il suddetto articolo specifica, inoltre, che le modalità pratiche per l'esercizio della disconnessione debbano essere garantite attraverso accordi collettivi tra le parti, in mancanza gli Stati membri dovranno assicurarle attraverso accordi individuali aziendali; la lettera d) stabilisce, invece, la possibilità di derogare alla disconnessione, la quale è prevista esclusivamente in casi eccezionali, quali cause di forza maggiore o emergenza, con la sussistenza dell'obbligo per il datore di dover fornire una motivazione scritta al lavoratore. La suddetta deroga, come specificato nell'ultima parte dell'articolo, dovrà avvenire obbligatoriamente attraverso accordo tra le parti, qualsiasi altro mezzo sarà considerato illegittimo.

L'articolo 5<sup>(308)</sup> ed al 6<sup>(309)</sup> stabiliscono le tutele da garantire ai lavoratori in caso di trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro, e si garantisce la garanzia al diritto al ricorso: per quanto concerne la tutela contro trattamenti sfavorevoli subiti dai lavoratori, si stabilisce che debbano considerarsi illegittimi i licenziamenti avvenuti a seguito dell'esercizio del proprio diritto alla disconnessione, così come eventuali comportamenti discriminatori o trattamenti sfavorevoli, inoltre, si stabilisce che il datore di lavoro dovrà garantire protezione al lavoratore, o al rappresentante dei lavoratori, in caso di proposizione di reclamo o di un procedimento al fine di richiedere il rispetto dei diritti sanciti dalla direttiva stessa.

---

*mezzi diversi da un accordo tra le parti sociali, come indicato ai paragrafi 2 e 3. La compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro di cui al primo comma, lettera e), può essere sotto forma di congedo o di compensazione finanziaria. In caso di compensazione finanziaria, questa è almeno pari alla normale retribuzione del lavoratore. Gli Stati membri possono incaricare le parti sociali di concludere accordi collettivi che stabiliscano le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1. Gli Stati membri che non ricorrono alla possibilità di cui al paragrafo 2 garantiscono che le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1 siano concordate tra le parti sociali al livello dell'impresa datrice di lavoro."*

<sup>308</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, articolo 5: *"Tutela contro trattamenti sfavorevoli: 1 Gli Stati membri provvedono affinché siano vietati la discriminazione, il trattamento meno favorevole, il licenziamento e altre misure sfavorevoli da parte del datore di lavoro per il fatto che il lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione. 2 Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro proteggano i lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva. 3 Gli Stati membri garantiscono che, quando i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa di aver esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati per tale motivo, incombe al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi. 4 Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori. 5 Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente. 6 Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali."*

<sup>309</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, articolo 6: *"Diritto di ricorso: Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori il cui diritto alla disconnessione è stato violato abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e benefico di un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva. Gli Stati membri garantiscono che le organizzazioni sindacali o altri rappresentanti dei lavoratori abbiano il potere, per conto o a sostegno dei lavoratori e con la loro approvazione, di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari al fine di garantire la conformità con la presente direttiva o la sua applicazione."*

Gli Stati membri sono tenuti a garantire che, in caso di procedimenti avviati dai lavoratori per un licenziamento dovuto all'esercizio del diritto alla disconnessione, l'onere della prova sarà a carico del datore di lavoro, tranne che si tratti di un procedimento penale. Per quanto attiene il diritto al ricorso, di cui all'articolo 6, si deve garantire ai lavoratori che abbiano lamentato la violazione del loro diritto alla disconnessione l'accesso a procedimenti risolutivi equi ed imparziali, e di potere esercitare il diritto al ricorso in caso di violazione dei diritti contenuti nella direttiva.

Inoltre i rappresentanti dei lavoratori o i sindacati dovranno essere dotati di poteri tali da poter avviare procedimenti giudiziari o amministrativi, al fine di garantire l'applicazione o la conformità con quanto sancito dalla suddetta direttiva.

Il tema del diritto d'informazione del lavoratore rispetto il diritto alla disconnessione è trattato nell'articolo 7<sup>(310)</sup> che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di dovere fornire al lavoratore tutte le informazioni inerenti il diritto alla disconnessione, e di redigere un'informativa scritta relativa ai termini degli accordi collettivi o aziendali, quali le modalità di scollegamento dagli strumenti di lavoro esercitabili, le modalità di registrazione dell'orario lavorativo, la valutazione che il datore ha l'obbligo di redare sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, i criteri utilizzati per l'eventuale deroga al diritto alla disconnessione, le misure di sensibilizzazione e formazione del prestatore, le misure in caso di trattamento sfavorevole del lavoratore e le misure di attuazione del diritto al ricorso.

Si giunge, così, alla parte finale della direttiva, la quale specifica che nel caso di violazione delle prescrizioni stabilite dagli Stati membri in attuazione della direttiva, saranno gli stessi Stati a dover stabilire le relative sanzioni, le quali dovranno essere effettive, proporzionate e dissuasive, e di assicurazione dell'applicazione delle prescrizioni impartite<sup>(311)</sup>.

Una volta stabilite tali norme e misure, tutti gli Stati dovranno comunicarle alla Commissione europea, ogni due anni, difatti l'articolo dieci precisa una particolare modalità di revisione del diritto alla disconnessione,

---

<sup>310</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, articolo 7: "Obbligo di informazione Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano a ciascun lavoratore informazioni sufficienti sul diritto alla disconnessione, compresa una dichiarazione scritta che precisa i termini degli accordi collettivi o di altri accordi applicabili. Tali informazioni comprendono almeno i seguenti elementi: a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a); b) le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b); c) la valutazione del datore di lavoro relativa alla salute e alla sicurezza del diritto alla disconnessione, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c); d) i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera d); e) in caso di deroga di cui alla lettera d) del presente articolo, i criteri per stabilire le modalità di calcolo della retribuzione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera e); f) le misure di sensibilizzazione del datore di lavoro, compresa la formazione sul luogo di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera f); g) le misure di tutela dei lavoratori contro trattamenti sfavorevoli conformemente all'articolo 5; h) le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori conformemente all'articolo 6."

<sup>311</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, Articolo 8: "Sanzioni: Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'applicazione. Tali sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali norme e misure alla Commissione, entro ... [due anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva], e provvedono poi a dare immediata notifica delle eventuali modifiche successive."

richiedendo agli Stati membri un invio, a cadenza biennale, sia di una relazione contenente tutte le informazioni pertinenti l'attuazione pratica e l'applicazione della direttiva, sia una relazione concernente eventuali modifiche necessarie alla direttiva stessa <sup>(312)</sup>.

La Direttiva termina specificando che in materia di utilizzo dei dati personali del lavoratore, il datore di lavoro potrà raccogliarli ed utilizzarli esclusivamente ai fini di registrazione dell'orario di lavoro svolto, in ossequio a quanto stabilito dal regolamento (CE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio e dalla direttiva 2002/58/CE <sup>(313)</sup>.

Concludendo l'analisi inerente il diritto alla disconnessione in rapporto alla situazione emergenziale dovuta alla pandemia da Coronavirus, sebbene nel Gennaio 2021 a livello europeo si è giunti all'approvazione della sopracitata direttiva, al fine di garantire livelli minimi di regolamentazione e di tutele ai lavoratori agili tramite il diritto alla disconnessione, a livello nazionale il legislatore non ha preso una posizione e non c'è stato l'atteso intervento sul tema.

Nel pieno dell'emergenza della pandemia lo *Smart Working* ha garantito una certa produttività nei vari settori commerciali e non ed ha salvato molti posti di lavoro, ma ha comportato la mancanza di tutele e garanzie adeguate, rendendo sempre più sfumato il confine tra vita lavorativa e vita privata dei prestatori d'opera.

Per tale motivo si è reso necessario garantire e stabilire prescrizioni comuni rispetto al diritto alla disconnessione a livello europeo. Diverse ricerche hanno acclarato come questa costante connessione abbia comportato numerosi disagi ai lavoratori agili, ed essendo riconosciuto il diritto alla disconnessione esclusivamente in Spagna, Belgio, Italia e Francia, il Parlamento Europeo ha provveduto, attraverso la direttiva, ad agire a livello sovranazionale, per garantire un'adeguata regolamentazione <sup>(314)</sup>.

In conclusione il lavoro agile, la cui massiva applicazione è dipesa da una scelta obbligata e necessaria in tempo di pandemia, tanto che tale istituto ha costituito il mezzo più immediato ed efficace per arginare il dilagare del contagio da Covid-19 potrebbe, in realtà, rappresentare un importante volano per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei settori produttivi, una forma di esecuzione della prestazione che diviene

---

<sup>312</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, Articolo 10: "Relazione, valutazione e revisione del diritto alla disconnessione Entro ... [cinque anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione contenente tutte le informazioni pertinenti sull'attuazione pratica e l'applicazione della presente direttiva, così come indicatori di valutazione sulle pratiche di attuazione del diritto alla disconnessione, che indichi i rispettivi punti di vista delle parti sociali nazionali. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione, entro ... [sei anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, presenta una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione e sull'applicazione della presente direttiva e valuta la necessità di misure aggiuntive, compresa, se del caso, la modifica della presente direttiva."

<sup>313</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva, articolo 12: "Dati personali I datori di lavoro trattano i dati personali di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere a) e b) della presente direttiva soltanto ai fini della registrazione dell'orario di lavoro del singolo lavoratore. Essi non trattano tali dati per altri fini. I dati personali sono trattati conformemente al regolamento (CE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>18</sup> e alla direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio"

<sup>314</sup> Si veda sul tema Parlamento Europeo, Il Parlamento europeo vuole garantire il diritto alla disconnessione dal lavoro, Attualità, 26 Gennaio 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210121STO96103/il-parlamento-europeo-vuole-garantire-il-diritto-alla-disconnessione-dal-lavoro>

sempre più regolamentata ed accessibile alle diverse categorie di prestatori d'opera <sup>(315)</sup>: *“Il lavoro da remoto è ormai entrato nella quotidianità degli italiani ed è destinato a rimanerci: al termine dell'emergenza Covid si stima che quelli che almeno in parte lavoreranno da casa saranno 5,35 milioni. E il 70% delle grandi imprese aumenterà le giornate di lavoro da remoto portandole in media da uno a 2,7 giorni a settimana, mentre una su due modificherà gli spazi fisici”* <sup>(316)</sup>.

---

<sup>315</sup> Sull'argomento Titti Santamato, *SMART WORKING, PASSATO IL COVID NON SI TORNERÀ INDIETRO*, Ansa, 8 Novembre 2020, [https://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2020/11/03/smart-working-passato-il-covid-non-si-tornera-indietro\\_5ad35057-ae59-4a32-b2f1-fd6346eac612.html](https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2020/11/03/smart-working-passato-il-covid-non-si-tornera-indietro_5ad35057-ae59-4a32-b2f1-fd6346eac612.html)

<sup>316</sup> Così detto dall'Osservatorio sullo smartworking della School Of Management del PoliMi

## Capitolo Terzo

### IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE TRA LEGGE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E COMPARAZIONE: PROSPETTIVE FUTURE

*Sommario: 1. Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017; 2. Le problematiche derivanti dall'articolo 18 in relazione alla disconnessione; 3. Il diritto alla disconnessione: Profili costituzionali e dottrina; 4. Esempi di applicazione del diritto alla disconnessione rinvenibili negli accordi aziendali; 5. Il diritto alla disconnessione della Pubblica Amministrazione, breve cenno; 6. Il diritto alla disconnessione in ottica comparata; 7. Il diritto alla disconnessione: Quali sono gli svantaggi di un lavoro sempre connesso” e quali prospettive si pongono ai fini della tutela e salvaguardia della vita privata dei lavoratori.*

#### 1. Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017

Il diritto alla disconnessione, come già anticipato nel precedente capitolo, <sup>(317)</sup> è stato introdotto dalla legge n. 81/2017, Capo II, all'articolo 19 del suddetto testo: “*L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.*” <sup>(318)</sup>

Con “**diritto alla disconnessione**” si intende il diritto del prestatore di lavoro ad avere garantita la disconnessione dagli strumenti utilizzati per erogare la propria prestazione, ovvero il diritto a non essere soggetto a richieste e/o sollecitazioni, attraverso strumenti tecnologici o telematici, da parte del datore di lavoro oltre l'orario di lavoro stabilito per l'espletamento della prestazione dovuta.

In verità, dall'analisi del testo del suddetto articolo, si può notare come la disposizione di legge sia molto generica, non fornendo neppure una definizione di ciò che debba intendersi per disconnessione.

Il disegno di legge originario <sup>(319)</sup> intendeva garantire la disconnessione all'articolo 2, stabilendo che essa si doveva garantire al lavoratore quale strumento di “distacco” dalle “*strumentazioni tecnologiche e dalle*

---

<sup>317</sup> Vedi capitolo 2, § 7

<sup>318</sup> Legge 81/2017, articolo 19

<sup>319</sup> Disegno di Legge, Atto Senato n. 2233, XVII Legislatura “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”



*piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.”* <sup>(320)</sup>

Il disegno specificava, inoltre, che il suddetto diritto dovesse essere subordinato agli obiettivi concordati ed alle modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, dovendo considerarsi anche le eventuali fasce di reperibilità. <sup>(321)</sup>

Nonostante tale impostazione contenuta nel disegno di legge, la Legge n. 81/2017 si è discostata, stabilendo una disciplina poco puntuale e poco articolata in merito al diritto alla disconnessione.

Tale diritto nasce come soluzione al problema della reperibilità costante del lavoratore da parte del proprio datore di lavoro, oltre l'orario di lavoro stabilito, in ambito di esecuzione della prestazione dovuta in modo agile. Tale reperibilità si è acuita, come visto nel capitolo precedente, <sup>(322)</sup> in particolare modo durante il periodo della pandemia da Covid-19, tanto che i molti lavoratori agili, hanno lamentato “un’invasione di campo” eccessiva da parte dei datori, e delle loro richieste sempre crescenti, nella loro vita privata.

Secondo parte della dottrina la disconnessione può essere intesa come il diritto di “arrestare la connessione” al fine di interrompere quella che potrebbe profilarsi in tal modo come una disponibilità continua nei confronti del proprio datore di lavoro, sembrando quasi un diritto contrario e speculare rispetto il diritto all'accesso, ma non inquadrabile come diritto di essere off-line, piuttosto come diritto a rimanere on-line selettivamente, potendo impedire al datore di essere reperibile in ogni momento. <sup>(323)</sup>

Indagando più a fondo, l'esigenza di definire un diritto come quello alla disconnessione non nasce soltanto dal fatto che il prestatore di lavoro è continuamente soggetto a potenziale reperibilità oltre l'orario di lavoro, ma anche dal fatto che, proprio grazie alle nuove tecnologie, il datore di lavoro ha sempre più potere di controllo e disciplinare sul lavoratore.

---

<sup>320</sup> DISEGNO DI LEGGE N. 1833, d'iniziativa dei senatori RICCIARDI, NOCERINO, FLORIDIA, COLTORTI, GIANNUZZI, ROMANO, LA MURA, BOTTO, ANGRISANI, GAUDIANO, ACCOTO, DI GIROLAMO, TRENTACOSTE, LANNUTTI, VANIN, EVANGELISTA, CORRADO, DONNO, DE LUCIA, CAMPAGNA e AUDDINO, COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 MAGGIO 2020, “*Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti*”, articolo 2: “[...] h) ai fini di quanto previsto alla lettera e), numeri 2), 3) e 5), riconoscere, al di fuori delle concordate fasce di reperibilità ovvero di esecuzione della prestazione lavorativa, il diritto alla disconnessione quale diritto del lavoratore, come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile a sconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive; i) prevedere che il datore di lavoro vigili sul diritto di cui alla lettera h), al fine di consentire al lavoratore di poter recuperare le energie psico-fisiche, curando liberamente le proprie relazioni affettive e sociali; [...]”

<sup>321</sup> Si veda sull'argomento S. Corsi, *Smart working e diritto alla disconnessione*, [cyberlaws.it](https://www.cyberlaws.it), 2018, <https://www.cyberlaws.it/2018/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione/>

<sup>322</sup> Si veda capitolo 2, paragrafo 8

<sup>323</sup> Così affermato da D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali"*, Responsabilità civile e previdenza, n.1, Giuffrè Editore, 2017, pp. 9-10: “*Il diritto di arrestare la connessione per interrompere la continua disponibilità verso il datore di lavoro assume, a prima vista, i contorni di un contratto del diritto all'accesso, profilandosi come un diritto rovesciato e, tuttavia, non certo il diritto a stare off line o a staccare la spina [...] ma il diritto a rimanere nella rete in modo selettivo, impedendo di essere cercato in determinati momenti della giornata per proteggersi dal lavoro non stop o da tempi lavorativi atti a generare o a incentivare forme che, facendo ricorso ad altro neologismo, si definiscono di workaholism*”

Da ciò nacque, infatti, l'esigenza di trovare un bilanciamento tra i poteri datoriali ed il divieto di monitorare l'attività lavorativa, inquadrato nell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori <sup>(324)</sup>. Con l'evoluzione degli strumenti tecnologici messi a disposizione del datore di lavoro, il legislatore è intervenuto modificando la norma, con l'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 151/2015 <sup>(325)</sup>, e con un nuovo intervento nel 2016, attraverso il Decreto Legislativo n. 185/2016 <sup>(326)</sup>. Le due novelle richiamate rappresentano un'inversione di

---

<sup>324</sup> Statuto dei Lavoratori, articolo 4: *“1. 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'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. 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.”*

<sup>325</sup> Decreto Legislativo 14 Settembre 2015, N. 151, Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183., articolo 23: *“Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e' sostituito dal seguente: «Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). -1. 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 periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. 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.». 2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e' sostituito dal seguente: «Art. 171 (Altre fattispecie). 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.». Note all'art. 23: Per il testo del citato decreto legislativo, n. 196 del 2003, si vedano note all'articolo 8. Si riporta l'articolo 113, del citato decreto legislativo, n. 196 del 2003. "Art. 113. Raccolta di dati e pertinenza 1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300.” Si riporta l'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n.300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento):"Art. 38. Disposizioni penali-Le violazioni degli articoli 2, 5,6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.”.*

<sup>326</sup> Decreto Legislativo 24 Settembre 2016, N.185, Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183., articolo 5: *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n. 151 del 2015 1. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 4, comma 3-bis, le parole «riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento»; b) all'articolo 15 sono apportate le seguenti modificazioni: 1) al comma 4, le parole da «di una somma pari a lire 100.000» sono sostituite dalle seguenti: «di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»; 2) dopo il comma 4, è inserito il seguente: «4-bis. Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona*

rotta, poiché dal divieto di utilizzo degli strumenti di impianti audiovisivi di controllo, si passa ad un progressivo utilizzo degli stessi. Anche le disposizioni in materia di protezione dei dati personali, sempre contenute nelle disposizioni dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, sono state sostituite dalle disposizioni contenute nel Regolamento n. 679 del 2016 <sup>(327)</sup> <sup>(328)</sup>, difatti i dati e le informazioni raccolte dagli strumenti di controllo sono oggetto di una semplice informativa da fornire ai prestatori d'opera, i quali dovranno esprimere il proprio consenso.

La generica disciplina dettata in merito al diritto alla disconnessione ha fatto sorgere alcuni dubbi al riguardo, in particolare, ci si chiede se esso sia un diritto applicabile esclusivamente ai lavoratori che eseguono la propria prestazione in modalità agile <sup>(329)</sup>.

Dalla lettura della norma dettata dall'articolo 19 della Legge n. 81/2017 appare chiaro che l'applicazione del diritto alla disconnessione faccia capo esclusivamente ai lavoratori agili, dato che il comma 1, secondo capoverso stabilisce che l'accordo tra le parti deve individuare sia i tempi di riposo del lavoratore sia le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurargli la disconnessione dalle strumentazioni di lavoro utilizzate <sup>(330)</sup>.

Proprio per tale ragione è sorto il dubbio circa l'applicabilità della disconnessione anche nei confronti dei lavoratori non *smartworkers* che, però, utilizzano strumenti tecnologici per adempiere la propria prestazione lavorativa. In verità non essendovi alcuna disposizione rinvenibile in tal senso nell'ordinamento, pare plausibile l'estensione del citato diritto anche ai lavoratori tradizionali, dato che non è rinvenibile alcun tipo di obbligo per tutti i prestatori di dovere rispondere alle e-mail o alle telefonate al di fuori dell'orario lavorativo. Un particolare esempio di applicazione del diritto alla disconnessione applicato ai lavoratori "ordinari" è, infatti, rilevabile presso l'Università degli Studi dell'Insubria, la quale ha emesso un decreto che ha

---

*con disabilità avviata dagli uffici.»; 3) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1 sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.».* 2. All'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 il terzo periodo è sostituito dai seguenti: «In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali 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'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.». 3. All'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente: «8-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»; b) al comma 4, dopo le parole «delle organizzazioni sindacali» sono inserite le seguenti: «, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.».

<sup>327</sup> Si veda sull'argomento D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali"*, pp. 10-11, [https://www.academia.edu/33068642/Il\\_c\\_d\\_diritto\\_alla\\_disconnessione\\_nel\\_contesto\\_dei\\_diritti\\_digitali\\_Estratto\\_pdf](https://www.academia.edu/33068642/Il_c_d_diritto_alla_disconnessione_nel_contesto_dei_diritti_digitali_Estratto_pdf)

<sup>328</sup> REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

<sup>329</sup> Così detto da A. Fenoglio in G. Z. Grandi e M. Biasi, op. cit. *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Capitolo XXXIV, p. 554 e ss.

<sup>330</sup> Legge N.81/2017, Articolo 19, comma 1: "L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."

ricosciuto al personale tecnico ed amministrativo il diritto di non rispondere alle telefonate lavorative ed alle e-mail ricevute dalle ore 20.00 alle ore 7.00 della giornata, nonché nei fine settimana. <sup>(331)</sup>

Concentrando l'analisi sul lavoro eseguito in modalità agile, si può notare come l'applicazione del diritto alla disconnessione diventi anche strumento di garanzia per il rispetto del Decreto Legislativo n. 66/2003, <sup>(332)</sup> in materia di orario di lavoro, e della direttiva europea 2003/88/CE. <sup>(333)</sup>

Il riconoscimento del suddetto diritto dovrebbe imporre al datore di lavoro di non richiedere alcun tipo di prestazione al lavoratore al di fuori dell'orario lavorativo stabilito, quasi come una sorta di divieto di intrusione del datore nella vita privata del prestatore d'opera, visto che i lavoratori agili, in fase di pandemia, hanno lamentato l'aumento delle ore lavorative, delle pressioni e delle intrusioni da parte dei propri datori nelle ore di riposo degli stessi. Il tutto è stato rilevato dalle ricerche dell'Eurofound e dell'ILO <sup>(334)</sup> <sup>(335)</sup> <sup>(336)</sup> <sup>(337)</sup> .

Certo è che dalla normativa dettata è possibile rilevare una potenziale contraddittorietà, dato che da un lato essa va a riconoscere l'assenza di precisi vincoli di orario per il lavoratore operante in modalità agile, mentre dall'altra parte tende a voler garantire al lavoratore la tutela derivante dal rispetto dei limiti di durata massima del lavoro previsti sia dalla legge che dalla contrattazione. In realtà, come già visto nel primo capitolo del presente elaborato, c'è solo un'apparente conflittualità, dato che l'assenza di vincoli di orario implica che il lavoratore potrà prestare la propria opera nei momenti da lui decisi ed attuare, così, la conciliazione tra vita privata-lavoro, obiettivo proprio della modalità di esecuzione della prestazione in forma agile <sup>(338)</sup> .

È proprio in relazione a questa flessibilità dell'orario di lavoro che interviene lo strumento del diritto alla disconnessione, per rendere effettivo il rispetto del tetto massimo di durata giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa.

Volendo andare oltre, il diritto alla disconnessione assume quasi la valenza di un dovere per il lavoratore, in quanto egli sarà tenuto a staccare i dispositivi e gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, non soltanto al fine di tutela della propria salute e di fruizione dei periodi di riposo, ma anche per consentire un'effettiva misurazione del tempo di lavoro. È, dunque, anche interesse del datore garantire la disconnessione

---

<sup>331</sup> Sul tema si veda sempre A. Fenoglio in G. Z. Grandi e M. Biasi, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Capitolo XXXIV, p. 554

<sup>332</sup> Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

<sup>333</sup> DIRETTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

<sup>334</sup> Così l'Eurofound, *La vita, il lavoro e la Covid-19: primi risultati*, Aprile 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

<sup>335</sup> Eurofound, *Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile*, Marzo 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/working-conditions-and-sustainable-work>

<sup>336</sup> Eurofound, *Equilibrio tra vita professionale e vita privata*, Marzo 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/work-life-balance>

<sup>337</sup> ILO, *il telelavoro durante e dopo la pandemia da Covid-19*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_756435.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_756435.pdf)

<sup>338</sup> Si veda per maggiori approfondimenti sul tema A. Fenoglio in G. Z. Grandi M. Biasi, op. cit. *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Capitolo XXXIV

al proprio lavoratore, in quanto questo potrebbe metterlo al riparo da possibili sanzioni derivanti dal superamento dei limiti previsti in materia di orario di lavoro (<sup>339</sup>).

Deve precisarsi, in tal senso, che non si potrà certo qualificare lo stato di connessione del lavoratore come orario di lavoro, perché si dovranno sempre verificare che sussistano tutti gli elementi che qualificano il tempo come tale, e cioè l'essere sul luogo di lavoro ed a disposizione del datore di lavoro, essere nell'esercizio dell'attività o delle funzioni attribuite a questo (<sup>340</sup>).

In tale ottica sorge una problematica rispetto la verifica della sussistenza del primo elemento fissato dalla disciplina, la presenza fisica del lavoratore sul luogo di lavoro, visto che la Legge n. 81/2017 (<sup>341</sup>) specifica che il lavoratore agile non ha vincoli di luogo ove effettuare la prestazione dovuta.

Una soluzione a tale problema (<sup>342</sup>) potrebbe essere rappresentata da un'applicazione in via analogica del criterio del luogo di lavoro sancito dall'articolo 23 della Legge n. 81/2017 (<sup>343</sup>), nel quale si sancisce che la

---

<sup>339</sup> Così affermato da A. Fenoglio in G. Z. Grandi M. Biasi, op. cit. *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Capitolo XXXIV, p.559: "Assume anche la valenza di vero e proprio dovere per il lavoratore, che è tenuto a staccare tutti i dispositivi tecnologici utilizzati per rendere la prestazione lavorativa non soltanto al fine (primario) di tutelare la propria salute e usufruire pienamente dei periodi di riposo, ma anche allo scopo di consentire un'effettiva misurazione del tempo lavorato e mettere al riparo il datore da eventuali sanzioni derivanti dal superamento dei limiti previsti."

<sup>340</sup> Articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE e recepito dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 66 del 2003: "[...]2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per: a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro; c) "lavoro straordinario": e' il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3; d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino; e) "lavoratore notturno": 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale; f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane; g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni; h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario; i) "lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave; l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata e' espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine; m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

<sup>341</sup> Legge N.81/2017, articolo 18: "1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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>342</sup> Si veda A. Fenoglio in G. Z. Grandi M. Biasi, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Capitolo XXXIV, p.559 e ss.

<sup>343</sup> Legge N.81/2017, articolo 23: "1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. 2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli

tutela assicurativa dell'INAIL per gli infortuni sul lavoro, per essere operativa nei confronti del lavoratore agile, richiede che il luogo di lavoro venga scelto in base ai criteri di ragionevolezza e di esigenze legate alla prestazione da eseguire oppure alla necessità di rendere operativa la finalità conciliativa tra vita privata e vita lavorativa del suddetto prestatore. È anche vero che la modalità di esecuzione della prestazione in forma agile lascia libera scelta al prestatore in riferimento al luogo di lavoro, e che la Legge n. 81/2017 non specifica che il suddetto luogo debba essere previamente concordato tra le parti ma, come visto spesso, la contrattazione aziendale ci dimostra che viene spesso previamente concordato dal datore e dal lavoratore un insieme di luoghi ove eseguire la prestazione, e che solo la scelta finale sia lasciata al lavoratore stesso

(<sup>344</sup>).

In ogni caso dovrà sempre tenersi conto del fatto che elemento fondamentale della valutazione in ordine all'orario di lavoro è la definizione data dalla Corte di Giustizia, proprio al fine di conservare il carattere binario di tempo di lavoro, così come previsto dalla direttiva 2003/88/CE (<sup>345</sup>) (<sup>346</sup>).

---

*infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. 3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. (9) Sulla modalità di lavoro agile disciplinata dal presente articolo vedi l' art. 90, comma 4, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77”*

<sup>344</sup> Accordo Assolombarda, Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al 'Lavoro Agile/Smart Working', dispensa n. 1/2015, <https://www.assolombarda.it/servizi/salute-e-sicurezza-sul-lavoro/monografie/indicazioni-per-la-gestione-degli-aspetti-di-salute-e-sicurezza-legati-al-201clavoro-agile-smartworking201d>: “La possibilità di concordare a livello generale una rosa di luoghi” in cui la prestazione verrà svolta, lasciando al soggetto la scelta finale di dove lavorare”

<sup>345</sup> DIRETTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, articolo 2: “Ai sensi della presente direttiva si intende per: 1) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali; 2) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro; 3) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5 [...]”

<sup>346</sup> Corte di Giustizia Europea, Grande Sezione, 14 Maggio 2019, C-55/18, così sul tema [ilgiuslavorista.it](http://ilgiuslavorista.it): “Per la Corte di giustizia gli Stati membri dell'Unione europea devono imporre alle aziende l'istallazione di sistemi di rilevazione dei tempi di lavoro di ciascun lavoratore. Ciò non solo per verificare il rispetto dei periodi di riposo, ma anche per disporre di un sistema certo e affidabile di misurazione dello straordinario nelle controversie di lavoro. Infatti la prova testimoniale non può essere considerata, di per sé sola, come un mezzo di prova efficace dal momento che i lavoratori possono mostrarsi restii a testimoniare contro il loro datore di lavoro a causa del timore di misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro a loro svantaggio. Dovranno poi essere gli Stati membri a definire le modalità concrete di attuazione di un siffatto sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, e ciò tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità di talune imprese, in special modo delle loro dimensioni. La Corte di giustizia sull'obbligo del datore di lavoro di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero. In via preliminare, occorre ricordare che il diritto di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale non solo costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei Trattati. L'obiettivo della direttiva 2003/88 è fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro [...] La Corte di giustizia (Grande Sezione) dichiara che: gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 11, paragrafo 3, e dell'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro che, secondo

Il diritto alla disconnessione diventa, per questo motivo, un elemento che può rivestire un ulteriore ruolo fondamentale individuabile nella delimitazione del confine tra orario di lavoro e riposo del prestatore d'opera. La stessa dottrina<sup>(347)</sup> ha ravvisato proprio nel suddetto diritto un elemento da potere utilizzare al fine di cercare di centrare un equilibrio tra reperibilità e tempo libero; tuttavia essa precisa che per la regolamentazione della disconnessione non dovrà utilizzarsi l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, ma sarebbe preferibile *“affidare alla contrattazione collettiva, aziendale o anche di categoria, il compito di definire, in termini di organizzazione del lavoro e sua sostenibilità, il giusto equilibrio tra reperibilità del prestatore di lavoro e diritto alla disconnessione entro determinati orari di lavoro stabiliti collettivamente”*<sup>(348)</sup>.

Altra peculiarità ravvisata nella disciplina dettata dalla Legge n. 81/2017 è la mancanza di previsioni circa le sanzioni applicabili al datore di lavoro nel caso in cui il diritto alla disconnessione non venga rispettato dallo stesso. La legge, come detto, lascia all'accordo tra le parti il compito di disciplinare tale aspetto, per questo motivo, come sottolineato dalla dottrina sopracitata si potrebbe utilizzare quale strumento di soluzione a tale problema la contrattazione collettiva.

Avendo inquadrato il diritto alla disconnessione quale elemento di distinzione tra tempo libero e tempo di lavoro, è importante inquadrare brevemente anche l'istituto della reperibilità: essa è istituto pattizio, tramite il quale il lavoratore si rende disponibile ad essere reperibile dal proprio datore di lavoro, al di fuori dell'orario lavorativo stabilito<sup>(349)</sup>. La giurisprudenza utilizza il criterio della presenza del lavoratore presso il luogo di lavoro, al di fuori dell'orario previsto, per accertare la sussistenza della stessa, e ciò solleva un problema rispetto l'accertamento della stessa nei confronti dei lavoratori agili, dato che la loro prestazione va svolta sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali. Sul punto la Corte di Giustizia Europea ha fornito una lettura della questione che appare potenzialmente risolutiva rispetto al problema interpretativo che include l'istituto all'interno dell'orario di lavoro<sup>(350)</sup>.

---

*l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.”*, <https://ilgiuslavorista.it/articoli/news/la-corte-di-giustizia-sullobligo-di-istituire-un-sistema-la-misurazione-della-durata#accettacookie>

<sup>347</sup> Così sostenuto da M. Tiraboschi, op. cit. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, pp. 33 e ss.

<sup>348</sup> M. Tiraboschi, op. cit. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, p. 33

<sup>349</sup> Sul tema si legga R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, *Labour & Law Issues*, 5(2), 214-233. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/10234>, 20 Dicembre 2020, p. 222

<sup>350</sup> Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 21 febbraio 2018 (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Cour du travail de Bruxelles — Belgio) — Ville de Nivelles / Rudy Matzak 21 febbraio 2018, C-518/15: *“Dispositivo 1) L'articolo 17, paragrafo 3, lettera c), punto iii), della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che gli Stati membri non possono derogare, con riferimento a talune categorie di vigili del fuoco reclutati dai servizi pubblici antincendio, a tutti gli obblighi derivanti dalle disposizioni di tale direttiva, ivi compreso l'articolo 2 di quest'ultima, che definisce in particolare le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo». 2) L'articolo 15 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non consente agli Stati membri di adottare o mantenere una definizione della nozione di «orario di lavoro» meno restrittiva di quella contenuta all'articolo 2 di tale direttiva. 3) L'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non impone agli Stati membri di determinare la retribuzione dei periodi di guardia al proprio domicilio come quelli di cui al procedimento principale in funzione della previa qualificazione di tali periodi come «orario di lavoro» o «periodo di riposo». 4) L'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che le ore di guardia che un lavoratore trascorre al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere*

In definitiva, si può inquadrare il diritto alla disconnessione quale diritto all'irreperibilità, ovvero diritto del prestatore a non poter ricevere richieste e/o sollecitazioni dal proprio datore di lavoro oltre l'orario di lavoro stabilito. In altre parole, si tratta del diritto *“a potersi disconnettere dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità senza interruzioni”*, come affermato dalla dottrina <sup>(351)</sup>, affinché il lavoratore non subisca ripercussioni sul piano retributivo e/o, più in generale, sul rapporto di lavoro.

## **2. Le problematiche derivanti dall'articolo 18 della legge n. 81/2017 in relazione alla disconnessione**

Ai sensi dell'articolo 18 della Legge n. 81/2017 <sup>(352)</sup> il lavoratore debba adempiere la propria prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro. Tale previsione ha causato non pochi problemi rispetto alla sua conciliazione con il diritto alla disconnessione.

Ad una prima lettura parrebbe ammissibile affermare che il datore di lavoro non possa richiedere determinate attività al lavoratore al di fuori dell'orario lavorativo stabilito, tenuto conto che indipendentemente dalla quantità di ore di lavoro prefissate, si devono garantire non meno di undici ore consecutive di riposo per il lavoratore <sup>(353)</sup>. Sarebbe, dunque, rinvenibile proprio in queste undici ore il limite oltre il quale senz'altro può ritenersi tutelato il diritto alla disconnessione.

Come detto è la contrattazione collettiva a svolgere un ruolo importante nell'effettiva applicazione del diritto alla disconnessione <sup>(354)</sup>, essa viene infatti espressamente richiamata dal Decreto Legislativo n. 66/2003 <sup>(355)</sup>, ed all'articolo 7 <sup>(356)</sup> del suddetto Decreto si sanciscono le richiamate undici ore consecutive quotidiane di riposo spettanti al lavoratore, *“durante le quali il lavoratore sarebbe in disconnessione già prima e a prescindere dalla norma in commento, con la conseguenza che la mancata osservanza della disposizione oltre*

---

*alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, obbligo che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività, devono essere considerate come «orario di lavoro».*”

<sup>351</sup> D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione*, p. 7, in particolare si specifica che il diritto alla disconnessione non si sostanzia con il diritto a “stare off line”, ma piuttosto come il diritto a rimanere in rete in modo selettivo.

<sup>352</sup> Legge 81/2017, articolo 18, comma 1: *“1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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>353</sup> Si veda sull'argomento R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, Labour & Law Issues Vol. 3, no. 2, 1 Dicembre 2017, <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7571/7274>, p. 30

<sup>354</sup> Legge 81/2017, articolo 18: *“[...] 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>355</sup> Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. (GU Serie Generale n.87 del 14-04-2003 - Suppl. Ordinario n. 61)”, articolo 1: *“[...] m) “contratti collettivi di lavoro”: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.”*

<sup>356</sup> Decreto Legislativo, Art. 7: *“Riposo giornaliero 1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.”*



a porsi in contrasto con le norme costituzionali, potrebbe inoltre generare un contrasto con quanto disposto dall'art. 2087 c.c.”<sup>(357)</sup> .

Questa “soluzione” ricercata nell’articolo 7 del Decreto legislativo n. 66/2003, non fa venir meno il problema principale, che resta la portata generale delle previsioni di cui alla legge n. 81/2017. Per tale ragione, unico strumento utilizzabile, in attesa di un’eventuale intervento legislativo, è rinvenibile allo stato nella sola contrattazione o nell’accordo stipulato tra le parti contraenti. Certo è che in ogni caso in cui venga raggiunto un accordo tra le parti, e si riscontri una violazione di quanto stabilito in esso rispetto la disconnessione, viene comunque garantito al lavoratore l’accesso alla tutela giurisdizionale<sup>(358)</sup>.

### 3. Il diritto alla disconnessione: Profili costituzionali e dottrina

È rilevante quanto specificato dalla disciplina in merito all’utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa, ed alla sua relazione con la previsione del diritto alla disconnessione, in quanto è attraverso essa che si cerca di individuare una sorta di “*argine all’ingresso delle «strumentazioni tecnologiche» nella vita privata del lavoratore*”<sup>(359)</sup>.

Operando in un’ottica di esame dei principi costituzionali coinvolti nella discussione inerente al diritto alla disconnessione, innanzitutto rileva l’elemento dei tempi di riposo spettanti al lavoratore, i quali vengono riconosciuti nell’articolo 36 della Costituzione, ai commi 2 e 3<sup>(360)</sup>: dal dettato costituzionale rileva il riposo del lavoratore in quanto propedeutico al pieno sviluppo della personalità dell’individuo, come anche precisato da larga parte della dottrina<sup>(361)</sup>. Essa afferma, infatti, che il diritto al riposo ed il diritto alle ferie sono unanimemente considerati come diritti soggettivi sia perfetti che irrinunciabili che inalienabili, propri della persona umana, in quanto utili ai fini della tutela della personalità sia morale che fisica<sup>(362)</sup>.

---

<sup>357</sup> Così detto da R. Di Meo, op. cit. *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 3

<sup>358</sup> Si veda sempre R. Di Meo, op. cit. *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p.33

<sup>359</sup> Così affermato da R. Perrone, Assegnista di ricerca di Istituzioni di diritto pubblico Università degli Studi dell’Insubria, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, 20 Dicembre 2017, [federalismi.it](https://www.federalismi.it/ArtOpenFilePDF.cfm?artid=35324&dpath=document&dfile=17122017194655.pdf&content=II%2B%27diritto%2Balla%2Bdisconnessione%27%2Bquale%2Bstrumento%2Bdi%2Btutela%2Bdi%2Binteressi%2Bcostituzionalmente%2Brelevanti%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B) rivista di diritto pubblico italiano, comparato, Europeo, p.9 <https://www.federalismi.it/ArtOpenFilePDF.cfm?artid=35324&dpath=document&dfile=17122017194655.pdf&content=II%2B%27diritto%2Balla%2Bdisconnessione%27%2Bquale%2Bstrumento%2Bdi%2Btutela%2Bdi%2Binteressi%2Bcostituzionalmente%2Brelevanti%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B>

<sup>360</sup> Articolo 36 della Costituzione: “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”

<sup>361</sup> Così A. Baldassarre, *Diritti sociali*, in Enciclopedia giuridica Treccani, XII, Roma, 1989, pagine 16-17: “Il diritto al riposo e quello alle ferie (ambidue retribuiti) sono unanimemente considerati dalla dottrina e dalla giurisprudenza... come diritti soggettivi perfetti, irrinunciabili e inalienabili, propri della persona umana come lavoratore. Conformemente a una lunga tradizione, l’uno e l’altro diritto sono preordinati alla tutela della personalità morale (attraverso la garanzia del tempo libero, della ricreazione e della partecipazione alla vita della propria comunità di affetti) e di quella fisica (attraverso la garanzia del reintegro delle proprie energie psico-fisiche), di modo che essi appaiono basati su valori costituzionali fondamentali, quali la dignità umana (art. 3, 2° co.), la salute (art. 32)”

<sup>362</sup> Per ulteriori approfondimenti in dottrina si legga G. Galli, *Riposi settimanali e infrasettimanali*, in Enciclopedia giuridica Treccani, XXXI, Roma, 1994, p. 1;

M. Benvenuti, *Diritti sociali*, Torino, 2013;

Q. Camerlengo L. Rampa, *I diritti sociali fra istituti giuridici e analisi economica*, p. 59 e ss., Quaderni costituzionali , n. 1/2015, Nel fascicolo A. 35: n. 12015

È possibile affermare, dunque, che la dottrina sia concorde nel considerare il riposo non solo quale semplice recupero delle energie, ma anche come forma di tutela della vita privata del lavoratore; effettivamente, tenendo conto del dettato dell'articolo 36, esso fissa il principio secondo cui la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Si pone, dunque, una riserva di legge la quale vuole evitare, per un verso, la pre-determinazione della giornata lavorativa per via costituzionale e, dall'altro verso, permettere al legislatore di perseguire obiettivi ulteriori, quale proprio la protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore <sup>(363)</sup>.

Altro elemento di cui tenere conto, è sicuramente la dignità della persona <sup>(364)</sup>, riconosciuta anche come limite all'iniziativa economica privata, ai sensi dell'art. 41 della Costituzione <sup>(365)</sup>. Tale precetto costituzionale è inquadrabile anch'esso come limite alle richieste che il datore di lavoro può effettuare nei confronti del lavoratore, in quanto si deve garantire sia il suo diritto al riposo, che il rispetto della vita privata e familiare del prestatore, difatti questi due elementi sono oggetto di protezione costituzionale da parte degli articoli 2, 30 e 36 della Costituzione <sup>(366)</sup>.

Il tempo di riposo a sua volta è certamente ricollegabile alla tutela della salute, ai sensi dell'articolo 32 della Costituzione <sup>(367)</sup>, dal momento che l'utilizzo assiduo di mezzi tecnologici o anche il mancato riposo del lavoratore, possono determinare problemi gravi alla salute dello stesso. Proprio per questo motivo, negli ultimi anni, ha avuto sempre maggiore peso il cosiddetto *work-life balance* <sup>(368)</sup>, cioè l'equilibrio tra vita privata e

---

<sup>363</sup> Così affermato da R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 30

<sup>364</sup> Costituzione, articolo 3: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"

<sup>365</sup> Articolo 41 della Costituzione: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali"

<sup>366</sup> Articolo 2 della Costituzione: "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale."; articolo 30 della Costituzione: "E' dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio. Nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti. La legge assicura ai figli nati fuori del matrimonio ogni tutela giuridica e sociale, compatibile con i diritti dei membri della famiglia legittima. La legge detta le norme e i limiti per la ricerca della paternità."; Articolo 36 della Costituzione: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."

<sup>367</sup> Articolo 32 della Costituzione, "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge."

<sup>368</sup> Si veda sul tema del work-life balance Eurofound, *Work-life balance*, 22 Marzo 2021, "Work-life balance is a satisfactory state of equilibrium between an individual's work and private life. Enabling a better work-life balance for workers across the life course has been an EU policy goal for many years as it is central to ensuring that work is sustainable for all. It is also an important factor in determining the participation of women and older workers in the labour market.", <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>; Eurofound, *Working time and work-life balance*, 3 Ottobre 2017, "A satisfactory work-life balance is achieved when an individual's right to a fulfilled life inside and outside paid work is accepted and respected as the norm, to the mutual benefit of the individual, business and society. Policy has focused on how to increase employment rates among women and older workers, and work-life balance is an important factor in determining their participation. Eurofound research (EWCS and ECS) has fed into the debate on how this can best be achieved. The requirements for work-life balance depend very much on an individual's personal circumstances, such as a partner's working time and the presence of children or elderly dependants in the household. And these requirements vary over the life course. In the fifth EWCS, nearly one-fifth of workers indicated that they had problems with their

vita lavorativa del prestatore, equilibrio che può essere garantito proprio attraverso lo strumento del diritto alla disconnessione.

L'applicazione del diritto alla disconnessione al solo lavoratore agile appare, però, secondo parte della dottrina<sup>(369)</sup> non condivisibile, nel senso che questo non può essere considerato semplicemente quale nuovo diritto, rientrando nella categoria dei cosiddetti “*diritti digitali*”, visto che gli interessi perseguiti dalla garanzia della disconnessione sono, in realtà, già tutelati, sia a livello Costituzionale che legislativo che regolamentare. Per tale motivo potrebbe definirsi la disconnessione quale modalità di esercizio di quell'insieme di diritti che fanno capo al lavoratore in merito al riposo, in quanto: “*La qualifica di “diritto digitale” del “diritto alla disconnessione” [...] sembra rivestire un carattere meramente descrittivo, che ne evidenzia l'intima connessione con determinate strumentazioni tecnologiche, ma non normativo, giacché non si tratta di una situazione giuridica distinta rispetto ai diritti spettanti al lavoratore ai sensi dell'art. 36 Cost. due ulteriori nodi che si presentano all'interprete nel momento in cui tenta di tracciare i confini del «diritto alla disconnessione»: quello della doverosità dello stesso e quello della risarcibilità del danno in caso di sua violazione da parte del datore di lavoro o di terzi*”<sup>(370)</sup>.

Da tale affermazione si può concludere che con riguardo a ciò che deve intendersi per “doverosità”, il diritto alla disconnessione vede corrispondere una sorta di “dovere” alla disconnessione da parte del prestatore. Tale “doverosità”, però, non appare evidenziata dalle fonti del diritto, dato che non è riscontrabile un divieto vero e proprio per il lavoratore di utilizzare gli strumenti tecnologici durante la fascia oraria di disconnessione. Tuttavia, per contro, l'articolo 36 della Costituzione dispone che il riposo sia irrinunciabile, tanto che questo porterebbe a concludere che il diritto alla disconnessione implichi anche una sorta di “dovere” per il lavoratore<sup>(371)</sup>.

Avendo inquadrato il concetto di “doverosità” della disconnessione occorre, tuttavia, specificare che qualora manchi la collaborazione del lavoratore non si potranno porre a carico del datore di lavoro delle conseguenze secondo il disposto dell'articolo 1227 del codice civile<sup>(372)</sup>, dettato in merito alla riduzione del risarcimento in caso di concorso del fatto colposo del creditore e che porrebbe proprio sul creditore il danno, danno che egli avrebbe potuto evitare tramite l'ordinaria diligenza<sup>(373)</sup>.

---

work-life balance; men tended to report more problems than women, particularly those in the middle of their working career.”, <https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/about-eurwork/working-time-and-work-life-balance>; Eurofound, European survey on working time and work-life balance (ESWT): Reports, 2004, <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-survey-on-working-time-and-work-life-balance-eswt-reports>

<sup>369</sup> Così detto da R. Perrone, op. cit. *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, p.16 e ss.

<sup>370</sup> Così affermato sempre da R. Perrone, op. cit. *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, p. 17

<sup>371</sup> Così sul punto sempre R. Perrone, op. cit. *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, p. 17-18

<sup>372</sup> Articolo 1.227 del Codice Civile: “*Se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno, il risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate. Il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza*”

<sup>373</sup> Così in R. Perrone, op. cit. *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, p. 19

Per quanto attiene il secondo aspetto, cioè quello della risarcibilità del danno in caso di violazione del diritto alla disconnessione da parte del datore o di terzi, occorre esaminare separatamente i due casi: se la violazione del citato diritto discende dal datore, si richiamerà il dettato dell'articolo 2087<sup>(374)</sup> del codice civile, nel quale viene sancito il dovere del datore di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Il mancato rispetto di tale disposizione normativa comporterà il sorgere della responsabilità in capo al datore di lavoro, in relazione al mancato rispetto dei tempi di riposo e ricollegandosi in tal modo al diritto alla disconnessione; per tale motivo qualora si rilevi una violazione delle fasce orarie della disconnessione, il datore sarà chiamato a riparare il danno patrimoniale e non patrimoniale determinatosi. Nel secondo caso, cioè qualora la violazione della disconnessione provenga da terzi in primis sarà il datore di lavoro ad essere responsabile, ed in secondo luogo pare configurabile, in forma concorsuale, una responsabilità di tipo extracontrattuale ai sensi dall'articolo 2043 del Codice civile in capo i terzi<sup>(375)</sup>. Dunque nel caso in cui siano terzi, e con terzi solitamente ci si riferisce ai colleghi di lavoro del prestatore, a violare le disposizioni in merito alla disconnessione, sarà sempre ritenuto responsabile il datore di lavoro in quanto si ritiene configurabile una *culpa in vigilando*, dato che il datore non si è attivato rispetto la prevenzione e l'impedimento di un accadimento simile, come previsto dagli articoli 2087 e 2049 del codice civile<sup>(376)</sup>, e pertanto, potrà configurarsi anche una responsabilità in capo al datore di lavoro in concorrenza alla responsabilità extracontrattuale dei terzi.

#### **4. Esempi di regolamentazione del diritto alla disconnessione rinvenibili negli accordi aziendali**

Il diritto alla disconnessione è stato oggetto di regolamentazione nell'ambito di numerosi accordi collettivi aziendali, stipulati sia prima che dopo l'entrata in vigore della Legge n. 81/2017, come si può rilevare, ad esempio, nell'accordo stipulato tra la Barilla e le confederazioni sindacali Fim-Cisl nel 2015<sup>(377)</sup>.

In tale accordo, sebbene non sia stato fatto un esplicito riferimento al diritto alla disconnessione, viene stabilito che lo svolgimento della prestazione lavorativa avvenga esclusivamente nell'orario di lavoro previsto nella sede di appartenenza del prestatore di lavoro che va ad espletare la propria prestazione in modalità agile, e che durante lo svolgimento della suddetta prestazione egli dovrà rendersi disponibile e potrà essere contattato attraverso gli strumenti aziendali. Sembra, pertanto, quasi espresso implicitamente che il prestatore abbia diritto alla disconnessione nelle ore che eccedono l'orario di lavoro.

---

<sup>374</sup> Articolo 2087 del Codice Civile: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*

<sup>375</sup> Articolo 2043 del Codice Civile: *“Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”*

<sup>376</sup> Articolo 2049 del Codice Civile: *“I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti”*

<sup>377</sup> Accordo aziendale Barilla in merito allo smartworking, 2 Marzo 2015, <http://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/files/smartworking/accordi/2015.03.02%20Accordo%20Barilla.pdf>

Uno dei primi esempi di diritto alla disconnessione è rinvenibile nel Decreto DDG 2017 289 emanato dall'Università dell'Insubria <sup>(378)</sup>, il quale ha anche istituito il "giorno di indipendenza dalle e-mail", cioè una giornata tenuta ogni tre mesi (rispettivamente il 21 marzo, il 21 giugno, il 21 settembre e il 21 dicembre) nella quale i lavoratori non avrebbero dovuto rispondere ad e-mail, telefonate o messaggi, con una vera e propria statuizione espressa di disconnessione, a partire dalle ore 20:00 alle 7:00.

Come detto è proprio il Decreto 289 a stabilire una prima forma di diritto alla disconnessione <sup>(379)</sup>, intesa quale *“diritto di non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi d ufficio e il dovere di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualunque tipo al di fuori dell orario di lavoro”* <sup>(380)</sup>.

Da tale statuizione si può notare come elemento di spicco sia certamente l'intenzione di individuare dei limiti al diritto alla disconnessione, il quale altrimenti sembrerebbe recluso ad essere un semplice interesse del prestatore di non risultare disponibile per le richieste del datore oltre l'orario di lavoro. Per tale motivo viene precisato, infatti, un elenco di applicazioni attraverso le quali il datore potrebbe contattare il lavoratore, ma che il lavoratore sarà libero di ignorare dopo la fine dell'orario di lavoro stabilito.

È questo, dunque, l'elemento caratterizzante la disconnessione, cioè la statuizione di un vero e proprio diritto del lavoratore di disconnettersi dai mezzi di comunicazione elencati nel Decreto stesso, ed è per questo che il datore non potrà comunicare con il lavoratore che abbia esercitato la disconnessione.

Un ulteriore elemento distintivo rinvenibile concerne l'elemento soggettivo, dato che la disconnessione è riconosciuta in capo al personale tecnico ed amministrativo dell'Università, mentre non viene incluso il corpo docenti ed i ricercatori, difatti l'articolo 2, lettera a) afferma che il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa) ed in senso orizzontale, quindi tra colleghi <sup>(381)</sup>. Il Decreto specifica anche le fasce orarie nelle quali il diritto alla disconnessione dovrà essere applicato, coincidenti ai periodi di riposo giornaliero, al riposo del fine settimana, delle festività e delle giornate di chiusura dell'Università stessa, tanto che da ciò si può dedurre come la disconnessione risponda alla finalità di protezione del lavoratore e della sua vita privata e di riposo, ma anche di evitare l'uso eccessivo delle tecnologie e degli strumenti di lavoro <sup>(382)</sup>.

---

<sup>378</sup> <http://www4.uninsubria.it/on-line/home/articolo13821.html>, "Giorno di indipendenza dalle e-mail" ogni tre mesi, ossia il 21 marzo, il 21 giugno, il 21 settembre e il 21 dicembre.

<sup>379</sup> Sul tema si veda R. Perrone, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, 20 Dicembre 2017

<sup>380</sup> Università degli studi dell'Insubria, DDG 2017 289 "DIRITTO DISCONNESSIONE", <https://www.uninsubria.it/files/ddg2017289dirittodisconnessione.pdf>

<sup>381</sup> Università dell'Insubria, DDG 2017 289 "DIRITTO DISCONNESSIONE", Articolo 2, lett. a): *“il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi”* <https://www.uninsubria.it/files/ddg2017289dirittodisconnessione.pdf>

<sup>382</sup> Gli approfondimenti sul tema sempre su Sul tema si veda R. Perrone, op. cit. *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, 20 Dicembre 2017, p.10

Altro esempio di disconnessione è rinvenibile nell'accordo Siemens (<sup>383</sup>) il quale sancisce, al primo punto, che: “[...] La connessione alle strumentazioni tecnologiche di lavoro sarà contestuale alle fasce orarie di prestazione lavorativa nell arco della giornata [...]”. Anche qui, dunque, si collega la disconnessione alle ore della giornata al di fuori di quelle rientranti nell'orario di lavoro.

Un altro esempio di accordo aziendale nel quale si può rinvenire l'applicazione della disconnessione è quello stipulato da Enel, nel 2017, nel quale si stabilisce che il lavoro agile rappresenta soltanto una mera variazione del luogo ove adempiere la prestazione lavorativa dovuta, difatti essa si svolge al di fuori della sede dell'azienda, in modo non stabile e non continuativo, attraverso sistemi tecnologici. Per tale motivo essa non modifica gli obblighi ed i doveri dei lavoratori, così come l'inserimento di questi nell'organizzazione aziendale, e l'essere assoggettati ai poteri direttivo, di controllo e disciplinare esercitati dal datore di lavoro. Il prestatore è tenuto, durante l'orario di lavoro, tramite gli strumenti tecnologici usati per adempiere la prestazione, a risultare contattabile dal suo responsabile e da coloro che si relazionano con questo in azienda, assicurando in tal modo lo stesso impegno sia qualitativo che quantitativo rispetto alla prestazione che renderebbe presso il luogo di lavoro aziendale, coerentemente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche richiesta dall'azienda stessa (<sup>384</sup>). Dunque il dipendente è tenuto ad essere a disposizione del datore di lavoro esclusivamente durante l'orario di lavoro.

Nell'accordo del Gruppo Allianz Assicurazioni, del 2017, invece, viene stabilito che: “Non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell orario di lavoro. Pertanto, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il

---

<sup>383</sup> Accordo collettivo Siemens, 6 Giugno 2017, Metalmeccanici - Siemens: Accordo Smart Working, 6 giugno 2017, punto 1: “1) A far data dalla decorrenza del presente accordo, per tutto il personale di Siemens spa l'abituale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa sarà il Siemens Office, salvo il personale (di cui al punto 2) addetto a costante e continua attività di assistenza tecnica presso le sedi dei clienti. Il Siemens Office sarà applicato sulla base di quanto segue: I dipendenti potranno effettuare la propria prestazione lavorativa sia presso la sede di lavoro, sia presso altro luogo idoneo, mediante connessione informatica alla rete aziendale e fermi restando gli aspetti relativi alla sicurezza e alla protezione della riservatezza delle informazioni secondo le policy aziendali vigenti. I dipendenti potranno, in accordo coi rispettivi responsabili, effettuare la propria prestazione lavorativa così come contrattualmente previsto, nell arco della giornata lavorativa feriali anche in maniera discontinua, fermo restando lo specifico divieto di effettuare lavoro notturno salvo particolari esigenze altrimenti regolamentate. La connessione alle strumentazioni tecnologiche di lavoro sarà contestuale alle fasce orarie di prestazione lavorativa nell arco della giornata così come sopra specificato. I dipendenti saranno altresì tenuti alla presenza presso le sedi aziendali, nelle fasce di compresenza definite in accordo con i rispettivi responsabili sulla base delle esigenze aziendali.

Il profilo orario attribuito ai dipendenti comporta la copertura della giornata lavorativa a prescindere dalla timbratura elettronica in ingresso e uscita dalle sedi aziendali, la quale non avrà pertanto incidenza sulla gestione delle presenze/assenze dei dipendenti. [...]”

<sup>384</sup> Accordo aziendale Enel Italia (Enel, Filctem, Flaei, Uiltec), 4 aprile 2017: “Il lavoro agile rappresenta pertanto una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto dei sistemi tecnologici. Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti, così come l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda [...] il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda” <http://www.bollettinoadapt.it/smartworking-verbale-di-accordo-enel-italia/>

*Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Durante le giornate di SW, e salvo il Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smartphone e via email”* <sup>(385)</sup><sup>(386)</sup>.

Anche in questo caso, dunque, il lavoratore non è tenuto ad espletare funzioni al di fuori di quello che è l’orario lavorativo stabilito.

L’accordo del Gruppo Assicurazione Cattolica, sempre del 2017, prevede anch’esso che il prestatore debba rispettare i periodi di riposo ed i periodi di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. Per tale motivo esso va a disporre che non sia previsto o richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa dovuta nella fascia compresa tra le ore 18:30 e le ore 7:45, individuando in tale fascia oraria la disconnessione, nonché durante i giorni di sabato ed i festivi <sup>(387)</sup>.

Per citare alcuni contratti più recenti, in ragione del periodo emergenziale vissuto e del conseguente aumento del ricorso al lavoro agile, si richiama il contratto siglato dalla società Poste Italiane nel Dicembre 2020 <sup>(388)</sup>, nel quale si stabilisce innanzitutto, al quarto punto, che l’orario lavorativo dovrà svolgersi, compatibilmente con i limiti fissati dalla legge e dai contratti collettivi, in un orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00, usufruendo di una pausa pranzo; nel caso in cui ci sia una indisponibilità a rendere la prestazione che superi i novanta minuti occorrerà una comunicazione da parte del lavoratore al proprio responsabile. Nel caso in cui si tratti di un lavoratore a turni, la prestazione resa in forma agile coinciderà con il normale turno di lavoro svolto in presenza <sup>(389)</sup>. La disposizione prosegue stabilendo il divieto di lavoro supplementare o straordinario, ad esclusione dei lavoratori per turni <sup>(390)</sup>.

---

<sup>385</sup> Credito Assicurazioni - Allianz, Accordo SW, 27 luglio 2017: *Ciascun dipendente in SW dovrà - nell’ambito dell’orario di lavoro concordato - rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire un’ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile. Durante i consueti momenti di pausa disciplinati anche nell’ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sarà possibile disconnettersi dai sistemi”* [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17436:17allianz-sw&catid=227&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=17436:17allianz-sw&catid=227&Itemid=139)

<sup>386</sup> Si legga sul tema R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale*, Labour & Law Issues, vol. 5, no. 2, 2019 ISSN: 2421-2695

<sup>387</sup> Accordo Cattolica Assicurazioni- First CISL, 22 Novembre 2017, Policy sullo Smartworking, <https://www.fisac-cgil.it/74280/cattolica-accordo-smart-working-esteso-a-tutto-il-gruppo>

<sup>388</sup> Contratto collettivo POSTE ITALIANE S.p.A. anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A., Postel S.p.A., Address S.p.A. e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni, e FNC UGL Comunicazioni, 18 Dicembre 2020, sul lavoro agile

<sup>389</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punto 4. *“La prestazione in Lavoro Agile dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria Struttura di appartenenza, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente. Fermo restando quanto sopra, l’attività in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nell’intervallo temporale compreso tra le ore 8:00 (fatto salvo il caso in cui l’inizio della prestazione teorica si collochi prima di tale orario) e le ore 20:00 (le lavoratrici/i lavoratori dovranno altresì fruire dell’intervallo previsto dall’art. 29, comma VII, del vigente CCNL per la consumazione del pasto). L’eventuale indisponibilità a rendere la prestazione lavorativa per periodi temporali superiori ai 90 minuti dovrà essere preventivamente comunicata dalla lavoratrice/dal lavoratore al proprio Responsabile diretto. Le previsioni di cui al capoverso precedente non trovano applicazione nei confronti del personale operante su turni che, anche nelle giornate di svolgimento dell’attività in modalità agile, continuerà a rispettare la collocazione e la durata del turno in cui è inserito nonché le pause e gli intervalli eventualmente previsti.”*

<sup>390</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punto 4: *“[...] Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare; pertanto, il recupero di eventuali permessi fruiti ai sensi dell’art.*

Ciò premesso, è il punto cinque dell'accordo a sancire il diritto alla disconnessione<sup>(391)</sup> nel quale si stabilisce che il lavoratore, una volta completato il turno di lavoro, ha diritto di disattivare il proprio PC o tablet tramite il quale eroga la prestazione dovuta, al fine di garantire il giusto equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata dello stesso. In tal modo l'accordo garantisce l'applicazione del diritto alla disconnessione. Inoltre la disposizione specifica che proprio al fine di garantire il più possibile il rispetto della vita privata del lavoratore, e dunque del diritto alla disconnessione, l'azienda s'impegna a favorire la diffusione di buone pratiche di comportamento che consentano il suddetto rispetto dei tempi di vita del lavoratore<sup>(392)</sup>.

Altro contratto siglato in merito al lavoro agile nel periodo emergenziale è quello della società TIM<sup>(393)</sup>, nel quale si stabilisce che il rispetto del diritto alla disconnessione avvenga attraverso la diffusione, tramite l'intranet aziendale, di buone pratiche, le quali garantiscano ai lavoratori la disconnessione dagli strumenti di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro previsto, al fine di assicurare il rispetto dei confini tra la vita privata e la vita lavorativa dei prestatori<sup>(394)</sup>. La peculiarità del diritto alla disconnessione garantito dalla società TIM risiede nel fatto che si specifica che le parti debbano concordare la garanzia della disconnessione attraverso pratiche basate sulla responsabilità del singolo lavoratore/colleghi/responsabili, e non già tramite disposizioni automatiche: *“Le Parti [...] intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa*

---

34, commi I, II del vigente CCNL (o assimilati ai medesimi) avverrà nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro. Fa eccezione il personale operante su turni e, quindi, su orari predeterminati che potrà svolgere prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro al ricorrere delle relative condizioni organizzative e su autorizzazione dell'Azienda, con conseguente applicazione delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi inclusa quella relativa al recupero di eventuali permessi fruiti.[...]"

<sup>391</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punto 5: *"Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3., al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione in modalità agile e di garantire il rispetto degli spazi privati dei dipendenti, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore, in coerenza con quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL in materia di orario di lavoro, avrà diritto a disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito, dandone comunicazione al proprio responsabile. [...]"*

<sup>392</sup> Contratto collettivo Poste Italiane, punto 5: *"L'azienda si impegna a favorire, a tutti i livelli, comportamenti idonei a rispettare i tempi di vita dei lavoratori. Verrà favorita la diffusione di buone prassi di comportamento come, a mero titolo esemplificativo, la pianificazione delle riunioni all'interno del normale orario di lavoro e, di norma, con congruo preavviso, l'utilizzo dell'opzione di "ritardato recapito" nell'invio delle email aziendali. ..."*

<sup>393</sup> Contratto collettivo TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU, 4 Agosto 2020, sul lavoro agile

<sup>394</sup> Contratto collettivo TIM, punto 7. *"Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. Le Parti, in relazione alle caratteristiche del core business aziendale, intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali. La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale. Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc. Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile. La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale tempo per tempo vigenti."*



pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali”<sup>(395)</sup>. Dunque, la disconnessione assicurata dalla società TIM inquadra come fascia oraria nella quale assicurare il suddetto diritto quella eccedente l’orario di lavoro giornaliero e settimanale stabilito dalla legge o dai contratti collettivi<sup>(396)</sup>, dunque al di fuori di questo il lavoratore non è tenuto a rispondere ad e-mail, chiamate o richieste da parte del datore di lavoro, difatti si specifica che egli potrà, ad esempio, apporre l’opzione “ritardato recapito” nelle proprie applicazioni di messaggistica<sup>(397)</sup>.

In conclusione, dagli esempi di accordi sopra richiamati, pare potersi rilevare che la contrattazione spesso colleghi la disconnessione agli orari di riposo previsti, dunque alle ore che non rientrano nell’orario di lavoro prestabilito per il lavoratore, nell’arco della giornata. La disconnessione sembrerebbe coincidente con il riposo spettante al prestatore d’opera.

## **5. Il diritto alla disconnessione della Pubblica Amministrazione, breve cenno**

Particolare attenzione trattando del diritto alla disconnessione dovrebbe essere data alla sua applicazione in ambito pubblico<sup>(398)</sup> sebbene le previsioni dettate in materia vadano per lo più a rinviare a quanto previsto dai singoli enti.

Stando a quanto previsto dalla disciplina, come detto, bisognerà guardare ai regolamenti emanati dalle singole pubbliche amministrazioni, escludendo quanto stabilito per il periodo emergenziale causato dalla pandemia da Covid-19, anche se, nella maggior parte dei casi, il datore si limita ad intervenire stabilendo delle fasce orarie nelle quali, oltre a dovere eseguire la dovuta prestazione lavorativa, il dipendente sarà reperibile, non stabilendosi nulla rispetto al riposo. Il relativo periodo di riposo sarà, pertanto, ricavabile soltanto per differenza.

A tal riguardo, se da un lato la circolare n. 3 del Maggio 2020<sup>(399)</sup> chiarisce che si debba garantire ai dipendenti pubblici il diritto alla disconnessione, dall’altro lato essa esplicita che dovrà essere compito delle singole

---

<sup>395</sup> Così in Contratto collettivo TIM, punto 7

<sup>396</sup> Contratto collettivo TIM, punto 7: “[...] La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale [...]”

<sup>397</sup> Contratto collettivo TIM, punto 7: “[...] Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l’utilizzo dell’opzione di invio ritardato recapito”, la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc. Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l’apposito status dell’applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.”

<sup>398</sup> Legge N.81/2017, articolo 18: “[...] 3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.”

<sup>399</sup> Direttiva n. 3 del 2020, 4 Maggio 2020, Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni, <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-05-2020/direttiva-n-32020>, punto 3: “Monitoraggio e misure organizzative di incentivazione del lavoro agile: Gli esiti del monitoraggio (6) che il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato attestano che le pubbliche amministrazioni hanno ampiamente utilizzato il lavoro agile, dimostrando come il settore pubblico abbia saputo reagire con prontezza all’emergenza. Lo scenario che si è delineato con la situazione emergenziale dovrà auspicabilmente rappresentare un’occasione utile per individuare gli aspetti organizzativi da migliorare, con particolare riguardo alla digitalizzazione dei processi e al potenziamento della strumentazione informatica, che non sempre si è rivelata adeguata nelle singole realtà amministrative. Sotto tale aspetto, è necessario che, già nella fase attuale, le amministrazioni programmino i propri approvvigionamenti ricorrendo alle misure di

amministrazioni occuparsi della digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e di limitare lo stress connesso alle nuove attività in forma digitale e di garantire la disconnessione<sup>(400)</sup>.

Ciò premesso, pare plausibile che una eventuale previsione differente sia di tipo residuale rispetto a quanto previsto nella maggior parte dei regolamenti degli enti pubblici, un esempio, infatti, è dato dal regolamento del Comune di Napoli, il quale prevede che “*il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi*”<sup>(401)</sup>.

Altro esempio di diritto alla disconnessione regolamentato più nel dettaglio è rinvenibile nel regolamento comunale del Comune di Reggio Calabria, ove si sancisce che la disconnessione verrà applicata a partire dalle ore 20.00 alle ore 7.00 del mattino seguente, tutti i giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, nonché in tutta la giornata di sabato, domenica e di altri giorni festivi, a meno che non ci si trovi innanzi casi di comprovata urgenza o nel caso di reperibilità. Nel regolamento del comune calabrese si prevede anche una garanzia di diritto alla disconnessione intellettuale, in relazione ad un ragionevole utilizzo delle tecnologie, nonché dei rischi che possono derivare dalla cosiddetta “iperconnessione”<sup>(402)</sup><sup>(403)</sup>.

Anche altri Comuni hanno deciso di procedere all’individuazione di fasce orarie precise, come a Bari e Catania, ma anche a livello regionale, si veda la Regione Campania<sup>(404)</sup>, si è arrivati alla decisione di

---

*ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico [...] con l’obiettivo di migliorare la connettività e di acquisire le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in cloud e licenze per attivare il lavoro agile. Contestualmente le amministrazioni sono invitate ad individuare ogni misura utile a consentire la dematerializzazione dei procedimenti [...] di modo tale che tutti i dipendenti possano svolgere la propria prestazione a pieno regime. È inoltre fondamentale il ricorso all’attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell’amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, limitando al massimo il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro e garantendo il diritto alla disconnessione. Nell’ottica di accelerare l’innovazione organizzativa come presupposto per incrementare il ricorso al lavoro agile nella fase successiva all’emergenza, ciascuna amministrazione è chiamata ad implementare azioni di analisi organizzativa, di monitoraggio e di semplificazione delle procedure, oltre a quelle sopra indicate di investimento nelle tecnologie informative e di sviluppo delle competenze [...]”*

<sup>400</sup> Si veda sul tema G. Santoro-Passarelli AA. VV., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale tomo secondo*, capitolo LXXVIII, p. 3522 e ss.

<sup>401</sup> Regolamento del Comune di Napoli, articolo 8 “*DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE In attuazione di quanto disposto all’art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l’Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione. L’Amministrazione riconosce il diritto del/la lavoratore/trice agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare email e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all’attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b). Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni: a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi; b) il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 20:00 alle ore 8:00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché di sabato, di domenica e in altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale); c) saranno attivate analisi statistiche al fine di monitorare l’effettivo rispetto.*”

<sup>402</sup> Regolamento del Comune di Reggio Calabria, l’articolo 18 prevede che: “*al fine di supportare adeguatamente l’innovazione, l’Amministrazione provvede a organizzare iniziative di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale*”

<sup>403</sup> Per approfondimenti sul tema si veda R. Zucaro in [amministrazioneagile.it](https://www.amministrazioneagile.it), *Prime tutele della disconnessione nella Pubblica Amministrazione*, <https://www.amministrazioneagile.it/prime-tutele-della-disconnessione-nella-pubblica-amministrazione/>

<sup>404</sup> Regolamento della Regione Campania, articolo 7: “*Art. 7 ACCORDO INDIVIDUALE I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono, di regola, un accordo che disciplina quanto segue: a) svolgimento della prestazione con specifico riferimento alla durata dell’accordo (tre mesi) e tempo della prestazione, fasce di contattabilità e diritto di disconnessione. b) Strumenti di lavoro. c) Trattamento economico e normativo. d) Esercizio del potere di controllo. e) Riservatezza. f) Salute e sicurezza sul lavoro. g) Preavviso: il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni per gli accordi a tempo indeterminato o in presenza di un giustificato motivo; h) disciplina dell’esecuzione della prestazione*

prevedere fasce orarie precise per l'esplicazione delle prestazioni dovute e per la reperibilità degli impiegati pubblici.

## 6. Il diritto alla disconnessione in ottica comparata

Il diritto alla disconnessione è un istituto sviluppatosi di recente che, nonostante ciò, si è evoluto rapidamente nel tempo. In particolare la sua prima elaborazione la si trova in Francia, sancita nella *Loi Travail*, ed in seguito il diritto alla disconnessione è stato adottato da sempre più paesi europei ed extraeuropei.

Esempi di diritto alla disconnessione nei vari Paesi dell'Unione Europea sono numerosi, tra i primi si ricordano quelli riscontrati a livello aziendale in Germania, non soltanto per una finalità di garanzia del corretto riposo al lavoratore, ma anche per meglio conciliare interessi dello stesso e vita familiare: la Deutsche Telekom, a partire dal 2010, ha spinto sempre più all'impiego di strumenti tecnologici e lavoro da remoto, al fine di migliorare l'equilibrio fra lavoro e vita privata dei propri dipendenti, e per questo motivo ha introdotto un primo esempio di "disconnessione", in quanto ha previsto, con un'esclusione espressa, che i dipendenti non avessero obblighi di lettura e/o risposta alle e-mail ricevute al di fuori dell'orario lavorativo.

Tale esempio è stato seguito poi dall'azienda Volkswagen la quale ha, però, deciso di utilizzare la "*disconnessione forzata*", essa consiste nello spegnimento dei server trenta minuti dopo la fine dei turni dei propri dipendenti, e la loro accensione trenta minuti prima dell'inizio dei turni il giorno seguente <sup>(405)</sup>.

Altro esempio è rappresentato dall'IG Metal con la BMW, nel quale si è stabilito che il tempo trascorso dai lavoratori a rispondere a telefonate e/o e-mail dovrà conteggiarsi come orario lavorativo e, pertanto, dovrà essere retribuito.

Sulla scia di tutte le statuizioni inserite nei vari accordi delle imprese tedesche, molte altre hanno deciso di adottare misure simili, che ben convergono con il concetto di disconnessione: l'azienda Daimler ha deciso di prevedere la cancellazione delle e-mail ricevute dai lavoratori in periodi di ferie in modo automatico; la società Bayer garantisce la disconnessione nelle ore che vanno oltre l'orario lavorativo già fissato con i propri dipendenti.

Nonostante i numerosi esempi di accordi sopra elencati, tutti provenienti da società tedesche, come già anticipato il diritto alla disconnessione è stato teorizzato per la prima volta nell'ordinamento francese, difatti

---

*lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; i) modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. j) diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze. L'accordo individuale prevede inoltre: – le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali e l'individuazione, in via previsionale, del numero delle giornate per le quali è richiesto il rientro in sede (su base settimanale o mensile su base trimestrale); in fase di sperimentazione, allo smart worker, è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di otto giornate mensili e preferibilmente a domicilio; – l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività; – le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento; fonte: <http://burc.regione.campania.it> – gli strumenti che il lavoratore può / deve utilizzare; – i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività, e della conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita, di riposo e di lavoro.[...]*

<sup>405</sup> Si veda sull'argomento A. Fenoglio in G. Z. Grandi M. Biasi, op. cit. *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, capitolo XXXIV il diritto alla disconnessione del lavoratore agile, pp. 550 e ss.

è proprio nella *Loi Travail* che troviamo il primo esempio di disconnessione. In realtà tale tema era già stato oggetto di discussione in precedenza <sup>(406)</sup>, in particolare la discussione riguardava il fatto che le aziende ricorressero sempre di più all'utilizzo di strumenti tecnologici e che ciò fosse in grado di determinare una disponibilità generale e senza limiti dei dipendenti <sup>(407)</sup>.

Esempi di contrattazioni aziendali, precedenti alla formalizzazione del diritto alla disconnessione in Francia, sono rappresentati dagli accordi di Areva, Axa France e Orange, nei quali si stabiliscono forti limiti alla possibilità per i datori, o i responsabili, di inviare messaggi, e-mail e chiamate ai propri dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro stabilito.

È proprio sull'esempio di tali accordi che si è giunti alla statuizione del *droit à la déconnexion* nella *Loi Travail* del 2017, in particolare all'articolo L. 2.242-17 del *Code du travail* <sup>(408)</sup>. Sebbene tale articolo non stabilisca le modalità di esercizio del diritto, rimettendole all'accordo *employeur-salariés*, esso sancisce che qualora siano coinvolti più di cinquanta impiegati il datore di lavoro dovrà prevedere e regolamentare il diritto alla disconnessione in un accordo collettivo aziendale e, in mancanza del suddetto accordo, egli dovrà stipulare una *charte* nella quale si dovranno regolamentare le modalità di esecuzione del diritto alla disconnessione, previa consultazione del *comité d'entreprise*. In mancanza del suddetto comitato, il datore dovrà confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori <sup>(409)</sup>.

Il punto di maggior distacco tra la disciplina dettata nell'ordinamento francese e quello italiano, sta proprio nel fatto che in Francia il diritto alla disconnessione è qualificato come un diritto ai sensi della legge stessa, qualificazione che invece non si trova nella Legge n. 81/2017 <sup>(410)</sup>.

La disciplina francese ha tuttavia destato in parte della dottrina <sup>(411)</sup>, alcune perplessità, tanto che la stessa è giunta a chiedersi se il diritto alla disconnessione così come previsto dalla *Loi Travail* non sia “*une chimère*”. Una delle problematiche maggiormente discusse riguarda il rinvio alla contrattazione collettiva previsto dalla norma, perché essa sembrerebbe limitata sia rispetto al profilo soggettivo, in quanto la disciplina non si applicherebbe a tutte le aziende, bensì soltanto alle imprese che hanno più di cinquanta dipendenti o a quelle

---

<sup>406</sup> Sull'argomento si legga A. Fenoglio in G. Z. Grandi M. Biasi, op. cit. *Commentario breve allo statuto autonomo e del lavoro agile*

<sup>407</sup> Così J. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Droit Social*, 2002, p. 939 e ss., <https://signal.sciencespo-lyon.fr/article/58357/Naissance-et-avis-de-deces-du-droit-a-la-deconnexion-le-droit-a-la-vie-privee-du-XXIe-siecle>

<sup>408</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, L. 2242-17 du Code du travail, in particolare esso prevede che: “*Le droit à la déconnexion vise à :assurer le respect des temps de repos et de congés ;garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;protéger la santé des salariés.*”

<sup>409</sup> Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), *Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*, 10 Febbraio 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652#:~:text=Dans%20le%20cadre%20du%20t%C3%A9%20travail,la%20d%C3%A9co%20nnexion%20s'applique%20C3%A9galement.&text=Instaur%20par%20la%20loi%20dite,17%20du%20Code%20du%20travail>

<sup>410</sup> Per approfondimenti si veda R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, *Labour & Law Issues* Vol. 3, no. 2, 1 Dicembre 2017, <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7571/7274>

<sup>411</sup> Si veda sul tema di problematiche dottrinali in Francia C. Mathieu, *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, Octobre, p. 592 ss.

che comprendono una o più sezioni sindacali delle organizzazioni che sono maggiormente rappresentative, sia rispetto al profilo oggettivo, in quanto il diritto alla disconnessione dovrebbe rappresentare un giusto bilanciamento tra tempo di lavoro e tempo di riposo del lavoratore, e per questo motivo pare che sia proprio la disconnessione ad essere quasi una “garanzia” per la valutazione del rispetto del diritto al riposo e, conseguentemente, se sussiste tale rispetto sussiste anche il rispetto dell’orario di lavoro <sup>(412)</sup>.

Sulle criticità sollevate in merito al profilo oggettivo della disciplina francese si risponde richiamando quanto sancito dalle direttive europee 93/104/CEE <sup>(413)</sup> e 2003/88/CE <sup>(414)</sup>, nonché quanto detto dalla Corte di

---

<sup>412</sup> Si veda per approfondimenti sul tema R. Di Meo, op. cit. *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 23 e ss.

<sup>413</sup> Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, punti: 8. “Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.”;

19. Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo.» [...];

Articolo 1, commi 1-2: “Articolo 1 Oggetto e campo di applicazione 1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. 2. La presente direttiva si applica: a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.”; articolo 2. “Definizioni Ai sensi della presente direttiva si intende per: 1) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali; 2) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro; 3) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5; 4) «lavoratore notturno»: a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato: i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale; 5) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane; 6) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.”; Articolo 3. “Riposo giornaliero Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive”; Articolo 4 “Pausa Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.”; Articolo 5 “Riposo settimanale Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3. Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica. Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.”; Articolo 6 “Durata massima settimanale del lavoro Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori: 1) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali; 2) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.”

<sup>414</sup> DIRETTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, punto 5: “Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di «riposo» deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali.”; articolo 1, comma 1-2: “Oggetto e campo di applicazione 1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. 2. La presente direttiva si applica: a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro. 3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/63/CE.”; articolo 2, comma 1-2-9: “Definizioni Ai sensi della presente direttiva si intende per: 1) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali; 2) «periodo di riposo»:

giustizia in merito alla direttiva del '93 e dello '08 concernete il tempo di riposo <sup>(415)</sup>; peraltro anche la Corte di Cassazione francese precisa che il tempo di riposo è tale in quanto il lavoratore è dispensato dall'adempiere alla prestazione, e riconosce anche implicitamente il diritto alla disconnessione affermando che *“le fait de n avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif”* <sup>(416)</sup>. Dunque la giurisprudenza francese esclude qualsivoglia responsabilità in capo al lavoratore che non sia raggiungibile al di fuori dell'orario lavorativo <sup>(417)</sup>.

Il problema, dunque, resta valutare se il fatto che il diritto alla disconnessione sia stato riconosciuto espressamente abbia portato al raggiungimento degli obiettivi di conciliazione e bilanciamento del tempo lavorativo e di quello libero, risultato che secondo alcuni pareri non sembrerebbe sia stato raggiunto <sup>(418)</sup>.

Non pare sciolto il problema delineatosi, visto che il rinvio alla contrattazione collettiva non comporta una regolamentazione delle modalità d'esercizio del diritto <sup>(419)</sup>.

In Spagna, invece, la discussione concernente il diritto alla disconnessione è iniziata nel 2017, infatti il partito socialista spagnolo presentò una proposta di legge in materia. Tuttavia è con il dilagare della pandemia da Covid-19 che si è registrata la maggiore novità sul tema, difatti è stato varato il *Real Decreto-ley 28/2020 de*

---

*qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro; [...] 9) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.”*

<sup>415</sup> punto 33: *“ In via preliminare, occorre rammentare che l art. 6, lett. b), della direttiva 2003/88 costituisce una norma del diritto sociale dell Unione che riveste importanza particolare, di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute, la quale impone agli Stati membri l obbligo di prevedere un limite di 48 ore alla durata media settimanale del lavoro, limite massimo che, come espressamente precisato, include le ore di straordinario e che, in mancanza di attuazione nel diritto interno della facoltà prevista dall art. 22, n. 1, di tale direttiva, non può in alcun caso essere derogato con riguardo ad attività come quella di vigile del fuoco, di cui trattasi nella causa principale, neppure con il consenso del lavoratore interessato (v., in tal senso, sentenze 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punti 98 e 100, nonché Fuß, cit., punti 33-35 e 38)”; punto 43. “ Si deve ricordare che la direttiva 2003/88 intende fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell orario di lavoro. Tale armonizzazione a livello dell Unione europea in materia di organizzazione dell orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro (v., in particolare, sentenze citate Pfeiffer e a., punto 76, nonché Fuß, punto 32).”; Punto 55: *“Orbene, da tale giurisprudenza della Corte, anteriore ai fatti della controversia principale, emerge chiaramente che l orario di lavoro corrispondente ai periodi di guardia e di permanenza effettuato dal personale secondo il regime della presenza fisica del lavoratore sul luogo di lavoro rientra nella nozione di «orario di lavoro» ai sensi della direttiva 2003/88 e che, pertanto, quest ultima osta ad una normativa nazionale la quale prevede una durata media settimanale dell orario di lavoro che, includendo simili periodi di guardia e di permanenza, supera il limite massimo settimanale stabilito dall art. 6, lett. b), della suddetta direttiva (v. sentenza Simap, cit., punti 46-52; ordinanza CIG, cit., punti 33 e 34, nonché sentenza Jaeger, cit., punti 68-71, 78 e 79).”**

<sup>416</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit, N° de pourvoi : 01-45.889, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

<sup>417</sup> Sull'argomento si veda sempre R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p.25

<sup>418</sup> Così affermato da R. Di Meo, op. cit. *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 26: *“A parere di chi scrive il legislatore francese ha soltanto riconosciuto espressamente il diritto alla disconnessione, ma senza aver raggiunto gli obiettivi enunciati.”*

<sup>419</sup> Sempre sul tema R. Di Meo, op. cit. *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 26: *“Ciò che desta alcune perplessità è il fatto che il legislatore si sia limitato ad una mera enunciazione del diritto, senza prendere posizione sul concreto modus operandi dello stesso e senza delinearne le linee essenziali nell ambito della disciplina dell orario di lavoro, riservando alla contrattazione aziendale uno spazio di deroga in melius rispetto a quella legale per meglio adattare il contenuto effettivo della disconnessione alla realtà delle imprese francesi.”*

*trabajo a distancia* <sup>(420)</sup> nel quale, oltre ad una serie di innovazioni attraverso disposizioni atte a garantire una regolamentazione trasversale, si delinea una prima regolamentazione della disconnessione, prevedendo che per la salute dei lavoratori debba anche garantirsi loro la disconnessione oltre l'orario lavorativo prefissato, come previsto dall'articolo 88 della *Ley Organica* del 3/2018 <sup>(421)</sup> <sup>(422)</sup>.

## **7. Il diritto alla disconnessione: Quali sono gli svantaggi di un lavoro “sempre connesso” e quali prospettive si pongono ai fini della tutela e salvaguardia della vita privata dei lavoratori**

In merito al lavoro agile, soprattutto in relazione al massiccio ricorso all'istituto registratosi in fase emergenziale, ed al diritto alla disconnessione, numerosi sono i problemi sollevati sia dalla dottrina che dalle più alte istituzioni europee: il diritto alla disconnessione dovrebbe essere inteso come un diritto fondamentale del lavoratore, nonché un obiettivo delle politiche sociali, per potere tutelare i diritti dei lavoratori che si trovano ad operare nell'era digitale, dato che l'uso degli strumenti digitali hanno aumentato la flessibilità del lavoro, e questo ha comportato una continua connessione e reperibilità dei lavoratori stessi. L'essere sempre connessi, le richieste crescenti dei datori di lavoro, il fatto che i prestatori d'opera possano essere sempre reperibili, può comportare effetti negativi sia sulla salute psicofisica degli stessi, sia sull'esercizio degli altri diritti fondamentali.

D'altronde diverse ricerche hanno provato <sup>(423)</sup> che la diminuzione dell'orario di lavoro prolungato abbia effetti positivi rispetto la salute fisica e mentale dei lavoratori, e comportando anche un miglioramento della sicurezza sul lavoro, con un contestuale un aumento della produttività <sup>(424)</sup> .

---

<sup>420</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

<sup>421</sup> Si veda L. Serrani, *La nuova legge sul lavoro a distanza in Spagna*, 28 Settembre 2020 <http://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sul-lavoro-a-distanza-in-spagna/>

<sup>422</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: “Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

<sup>423</sup> Ricerca Eurofound, *Worklife balance*, 13 Maggio 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/work-life-balance>

<sup>424</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), lettere A-B-C-D-E punti 1-2-3-4: “A. considerando che attualmente non esiste una normativa specifica dell'Unione sul diritto dei lavoratori alla disconnessione dagli strumenti digitali, comprese le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (TIC), a scopi lavorativi; B. considerando che la digitalizzazione, oltre ai numerosi vantaggi, ha portato ai datori di lavoro e ai lavoratori anche degli svantaggi, poiché può intensificare il lavoro, protrarre l'orario di lavoro e aumentarne l'imprevedibilità, rendendo meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata; C. considerando che l'utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del “sempre connesso” o “sempre online” che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori, di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, nonché della salute e della sicurezza sul lavoro e della parità tra uomini e donne, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con responsabilità di assistenza, che generalmente

Proprio per tale motivo il Parlamento Europeo ha varato recentemente una nuova direttiva, contenuta nella Risoluzione del 21 Gennaio 2021 <sup>(425)</sup>, nella quale si vanno ad evidenziare i fattori di rischio che possono derivare dalla connessione digitale prolungata dei lavoratori, esprimendo preoccupazione per ciò. Il documento presentato, rappresenta forse una delle maggiori novità nell'ambito della regolamentazione del diritto alla disconnessione, sottolineando molti degli aspetti critici del sistema delineato dall'utilizzo del lavoro agile, riportando anche quanto già reso noto dalle numerose ricerche dell'ILO e dell'Eurofound, che si sono già analizzate nel capitolo secondo di tale elaborato <sup>(426)</sup> <sup>(427)</sup> <sup>(428)</sup> <sup>(429)</sup> <sup>(430)</sup>.

La Risoluzione comporta una serie di importanti novità nella regolamentazione della disconnessione, già analizzati nel capitolo precedente dell'opera <sup>(431)</sup>, ma ciò che più rileva è proprio il disagio che la continua connessione può comportare nei confronti dei lavoratori: *in primis* si rileva la problematica dell'eccessiva flessibilità dell'orario lavorativo, registratosi proprio a causa dell'aumento dell'utilizzo degli strumenti digitali per l'erogazione della prestazione dovuta, *in secundis* le costanti pressioni subite dal lavoratore aumentano non solo livelli di ansia e di stress, ma anche, e soprattutto, una lesione dei diritti fondamentali. In ultima istanza si rileva che la flessibilità può comportare l'effettuazione di straordinari non retribuiti <sup>(432)</sup>.

---

*sono donne; D. considerando che le misure adottate in conseguenza della crisi della COVID-19 hanno cambiato le modalità di lavoro; che, durante il confinamento, oltre un terzo dei lavoratori dell'Unione ha cominciato a lavorare da casa, rispetto al 5 % che già lo faceva prima della crisi, e che si è registrato un aumento sostanziale nell'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi; E. considerando che il diritto alla disconnessione dovrebbe costituire un diritto fondamentale e un importante obiettivo della politica sociale al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori nella nuova era digitale; 1. sottolinea che gli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi hanno aumentato la flessibilità per quanto riguarda l'orario, il luogo e il modo in cui il lavoro può essere svolto e i lavoratori sono raggiungibili; 2. sottolinea che l'essere costantemente connessi, insieme alle forti sollecitazioni sul lavoro e alla crescente aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento, può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori nonché sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere; 3. osserva che un insieme di prove in costante aumento mette in evidenza che tra gli effetti di una riduzione dei normali orari di lavoro prolungati figurano conseguenze positive sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, un miglioramento della sicurezza sul lavoro e un aumento della produttività della manodopera grazie alla diminuzione di stanchezza e stress, livelli più elevati di soddisfazione e motivazione sul lavoro e tassi più bassi di assenteismo; riconosce l'importanza di un utilizzo adeguato ed efficiente degli strumenti digitali a scopi lavorativi, prestando attenzione ad evitare ogni violazione dei diritti dei lavoratori a condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, nonché la salute e la sicurezza sul lavoro."*

<sup>425</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))

<sup>426</sup> Eurofound, *Right to disconnect*, 22 Ottobre 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/it/node/96633>

<sup>427</sup> Eurofound, *European survey on working time and work-life balance (ESWT): Reports*, 2004, <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-survey-on-working-time-and-work-life-balance-eswt-reports>

<sup>428</sup> ILO-Eurofound, *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, <https://www.assolombarda.it/centro-studi/ilo-eurofound-working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

<sup>429</sup> ILO, *Work-life balance*, <https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm>

<sup>430</sup> Si veda il capitolo secondo, paragrafo 8

<sup>431</sup> Si veda il capitolo 2, paragrafo 8

<sup>432</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 5: "*ritiene che le interruzioni alle ore non lavorative dei lavoratori aumentano il rischio di straordinari non retribuiti, hanno un impatto negativo sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata, impediscono ai lavoratori di recuperare in modo adeguato e aumentano il rischio di problemi fisici e psicosociali, come l'ansia, la depressione e il burnout;*"



Tutti questi elementi, combinati tra loro, risultano essere “problematici” con potenziali riflessi negativi per la sicurezza e la salute del lavoratore (<sup>433</sup>), ed è proprio per questo motivo che il Parlamento Europeo ha ritenuto essenziale compiere una regolamentazione organica del diritto alla disconnessione.

Tale esigenza si fonda sul convincimento che il diritto alla disconnessione, compiutamente regolamentato, sia lo strumento più idoneo a garantire la salute e sicurezza sul lavoro erogato in forma agile, nonché a tutelare l’equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, che è obiettivo medesimo dell’istituto del lavoro agile.

Di certo tale Risoluzione può essere considerata come un importante punto di partenza, specie in relazione alla problematica inerente i limiti di orario di lavoro: il punto 11 dell’Allegato alla proposta di Risoluzione (<sup>434</sup>) sottolinea come, sebbene non ci sia una normativa specifica sul diritto alla disconnessione, in funzione suppletiva si potrà fare riferimento alle direttive numeri 2003/88/CE, 2019/1152 e 2019/1158 concernenti rispettivamente l’orario lavorativo, l’organizzazione e la trasparenza del lavoro e la conciliazione vita lavorativa e vita privata.

In particolare è la direttiva 2003/88/CE che risulta utile in relazione al difficile rapporto tra la disconnessione e la flessibilità-orario di lavoro; essa stabilisce i periodi di riposo quotidiano e di pausa, nonché di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro, si occupa anche di regolare le ferie annuali che spettano al lavoratore e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, dei turni di lavoro e del ritmo di lavoro (<sup>435</sup>).

La giurisprudenza europea stabilisce, infatti, che i riposi del lavoratore sono un aspetto fondamentale del diritto sociale europeo, di cui ogni lavoratore deve potere beneficiare come una prescrizione minima necessaria alla garanzia della tutela della sua sicurezza e della sua salute (<sup>436</sup>).

---

<sup>433</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 8: *“sottolinea che il diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul lavoro è imprescindibile per il diritto alla disconnessione e per la protezione della salute fisica e mentale e del benessere dei lavoratori, nonché per la loro tutela dai rischi psicosociali; ribadisce l'importanza di attuare valutazioni dei rischi psicosociali a livello di impresa”*

<sup>434</sup> Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 11: *“Attualmente non esiste una normativa specifica dell'Unione che disciplina il diritto alla disconnessione. Tuttavia le direttive 89/391/CEE4 e 91/383/CEE5 del Consiglio mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata indeterminata, determinata o un rapporto di lavoro interinale. La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio6 prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro; la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio7 ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile; e la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio8 stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.”*

<sup>435</sup> DIRETTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:it:PDF>

<sup>436</sup> Si veda l’Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 12: *“In conformità della direttiva 2003/88/CE i lavoratori nell'Unione hanno diritto a prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. In tale contesto la direttiva stabilisce periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro. Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, i servizi di guardia, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo indicato dal datore di lavoro, devono essere considerati "integralmente periodi lavorativi, a prescindere dal fatto che, durante tale guardia, il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continuativa"9 e i periodi di*

Nonostante quanto precisato dalla giurisprudenza europea, non si prevede ugualmente la garanzia della disconnessione nelle ore non lavorative, proprio per questo motivo il Parlamento Europeo ha proseguito in modo più specifico nella proposta.

Partendo proprio dall'assunto che tali direttive citate possano costituire una buona base di partenza, dalla lettura della Proposta è possibile cogliere l'obiettivo e la necessità di regolamentazione della disconnessione da parte della normativa europea, almeno disegnandone una prima cornice, sulla scia di quelle che sono state varie regolamentazioni nazionali sorte negli ultimi anni. Difatti si sancisce la necessità di regolare e garantire la disconnessione e l'esercizio del diritto che ne consegue, tramite gli accordi collettivi o, in alternativa, tramite l'accordo delle parti contraenti, precisando, però, che dovranno essere gli Stati membri a doverne essere garanti <sup>(437)</sup>.

In ogni caso eventuali deroghe al diritto alla disconnessione si potranno prevedere esclusivamente a mezzo degli accordi collettivi o del singolo accordo <sup>(438)</sup>.

La direttiva del Gennaio 2021 si pone come primo importante strumento di regolamentazione del diritto alla disconnessione in Italia, in quanto rappresenta sicuramente un avanzamento rispetto lo scarno dettato della disciplina nazionale dettata dalla Legge n. 81/2017.

In merito alla problematica dei vincoli e degli orari di lavoro, occorre innanzitutto tenere in considerazione quanto stabilito dall'Unione Europea e dal dettato normativo ex articolo 7 del Decreto Legislativo n. 66/2006 <sup>(439)</sup> difatti, sebbene la disciplina del lavoro agile presupponga un'assenza di precisi vincoli di orario, qualora il lavoratore impieghi il proprio tempo libero per rispondere ad e-mail o altro su richiesta del datore di lavoro, tale tempo deve essere ricompreso nell'orario di lavoro stesso, in quanto gli viene richiesta una prestazione lavorativa ed è sottoposto al potere direttivo e disciplinare del datore. In questo modo, venendo meno il suo

---

*reperibilità, durante i quali il lavoratore è costretto a passare il periodo di guardia nel suo domicilio e a tenersi a disposizione del datore di lavoro, devono rientrare nella nozione di orario di lavoro<sup>10</sup>. Inoltre, secondo l'interpretazione della CGUE, i periodi minimi di riposo costituiscono una "norma del diritto sociale dell'Unione che riveste importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute"<sup>11</sup>. Tuttavia la direttiva 2003/88/CE non contiene una disposizione esplicita sul diritto dei lavoratori alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro, durante i periodi di riposo o altre ore non lavorative."*

<sup>437</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 19: *"Le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore e per l'attuazione di tale diritto da parte del datore del lavoro dovrebbero essere concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo o a livello dell'impresa datrice di lavoro. È opportuno che gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori una dichiarazione scritta in cui sono stabilite tali modalità pratiche."*

<sup>438</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 22: *"I datori di lavoro non dovrebbero essere autorizzati a derogare all'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione con mezzi diversi dagli accordi collettivi o dall'accordo tra le parti sociali a livello dell'impresa datrice di lavoro. Tali accordi dovrebbero inoltre stabilire i criteri per determinare la compensazione per qualsiasi mansione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di lavoro. È opportuno che tale compensazione possa essere sotto forma di congedo o di compensazione finanziaria. In caso di compensazione finanziaria, questa dovrebbe essere almeno pari alla normale retribuzione del lavoratore."*

<sup>439</sup> Decreto Legislativo N.66/2003, articolo 7: *"Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata."*

riposo, per esclusione, è possibile affermare che le ore di disconnessione dovrebbero equivalere quantomeno alle ore di riposo giornaliero, rientrando in tal modo nella qualifica di tempo libero <sup>(440)</sup>.

Dunque la dicitura senza precisi vincoli di orario presente nella citata normativa della Legge n. 81/2017 non potrà essere intesa come una sorta di “libertà assoluta” per il datore di lavoro, il quale non potrà fare qualsiasi tipo di richieste lavorative a sua discrezione oltre l’orario di lavoro stabilito, anche perché l’articolo 18 della stessa legge specifica che si deve tenere conto dei limiti di orario lavorativo giornaliero e settimanale fissati dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Nonostante tali precisazioni, il dettato dell’articolo 19 continua ugualmente ad essere poco specifico, imponendo al legislatore sì la necessità di garantire la disconnessione, dovendo tuttavia ricorrere alla contrattazione collettiva o all’accordo tra le parti per regolamentare la stessa <sup>(441)</sup>, tenendo sempre conto di quanto precisato in merito all’orario lavorativo ed ai suoi limiti dal precedente articolo 18, con la conseguenza di lasciare la regolamentazione dell’orario di disconnessione proprio all’opera di negoziazione delle parti.

Tale prospettiva pone una serie di problematiche, derivanti sia dal caso in cui manchi un accordo in merito o dal caso in cui sia presente un accordo sulla disconnessione, ma questa non sia nel concreto garantita; sono ipotesi nelle quali sussisterebbe il diritto del lavoratore di impugnare l’accordo per violazione di legge, nel primo caso perché, mancando l’accordo, c’è una chiara violazione del dettato della Legge n. 81/2017, nel secondo caso, invece, la violazione di legge concernerà più in generale l’articolo 2087 del Codice Civile, <sup>(442)</sup>, in quanto, pur in presenza di un accordo tra le parti, non viene garantita l’integrità psico-fisica del lavoratore. In tale prospettiva, considerando la disconnessione come tempo di “non lavoro” <sup>(443)</sup>, un ruolo importante è ricoperto senza dubbio dalla contrattazione collettiva che, ai sensi del Decreto Legislativo n. 66/2003 <sup>(444)</sup>,

---

<sup>440</sup> Si veda sull’argomento R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 30

<sup>441</sup> Per approfondimenti si legga sempre R. Di meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 31 e ss.

<sup>442</sup> Articolo 2.087 del Codice Civile: *“L'imprenditore e' tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarita' del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrita' fisica e la personalita' morale dei prestatori di lavoro.”*

<sup>443</sup> Possibile concezione di tale diritto inteso come tempo di non-lavoro in R. Di Meo, *op. cit.* *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, p. 34: *“Se ritenessimo sufficiente un accordo individuale nel quale datore e prestatore di lavoro si accordino sulla disconnessione trascureremmo inevitabilmente il rischio di una indiscriminata apertura alle esigenze delle imprese e non dei lavoratori, risolvendosi la disconnessione nel periodo di inattività del datore di lavoro e non del prestatore, con la conseguenza di rendere disponibile per il legislatore e per i singoli un diritto che invece disponibile non è. Se invece ritenessimo che il diritto alla disconnessione altro non sia, in fondo, che il tempo di non-lavoro 2.0, con tutte le conseguenze che derivano dal rilievo costituzionale di tale tempo come strumentale rispetto alla tutela di altri beni della persona, allora dovremmo concludere che il diritto si muove già nell'ambito della cornice legale della disciplina sull'orario di lavoro, con la conseguenza che il tempo di connessione” al di fuori dell'orario di lavoro potrebbe coincidere ad es. con il lavoro supplementare o con quello straordinario, garantendo comunque al lavoratore undici ore consecutive al giorno durante il quale egli ha il diritto di non essere in contatto con il proprio datore di lavoro.”*

<sup>444</sup> D. Lgs. n.66/2003, articolo 3: *“ Art. 3 Orario normale di lavoro 1. L'orario normale di lavoro e' fissato in 40 ore settimanali. 2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.”* E articolo 4: *“Art. 4 Durata massima dell'orario di lavoro 1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. 2. La durata media dell'orario di lavoro non puo' in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni*

consente di derogare o meglio di rendere maggiormente flessibile l'orario lavorativo, seppure dovrà sempre essere la legge a determinare l'operatività di tale flessibilità nel rispetto del monte massimo di ore lavorative<sup>(445)</sup>.

La contrattazione può dunque introdurre limiti nei contenuti o colmare eventuali lacune, muovendosi sempre e non oltre le tredici ore lavorative quotidiane (cosa che ha suscitato da tempo dubbi di legittimità costituzionale rispetto alla clausola di non regresso della direttiva 2003/88/CEE) : *“D'altra parte, specifici problemi di costituzionalità si pongono anche se si enfatizza l'elemento fattuale, costituito dalla limitazione indiretta della durata giornaliera della prestazione derivante dall'art. 7. Come già precisato, infatti, essa - nell'imporre un riposo minimo giornaliero di 11 ore consecutive ogni ventiquattro - impedisce un prolungamento del lavoro giornaliero oltre le 13 ore complessive (fatte salve, comunque, le pause previste dall'art. 8, d.lgs.) [...] E anche il caso di rammentare che, proiettando su sei giorni il limite minimo di riposo giornaliero, si ottiene un limite di 78 ore complessive settimanali (al lordo delle pause previste dall'art. 8). Ciò consente alle imprese di concentrare parte della propria attività in un determinato arco temporale, riducendola in modo significativo in un altro periodo”*<sup>(446)</sup>.

Ciò assunto, per i lavoratori agili i limiti massimi saranno individuati in base a quanto dedotto indirettamente dalla disciplina dettata per i riposi dal citato articolo 7, a meno che non ci siano deroghe precisate dagli accordi collettivi, rinviando al massimo dell'orario settimanale<sup>(447)</sup>.

Una differente problematica si pone rispetto le altre regole inerenti l'orario di lavoro, da cui deriva un'interessante spunto di riflessione posto dalla dottrina<sup>(448)</sup>, la quale propone due soluzioni possibili: una prima tesi, detta di tipo “minimalista”, afferma che si debba considerare applicabile l'orario normale di lavoro e che poi resterà alle parti la possibilità di concordare la distribuzione nell'arco della giornata delle ore di lavoro, oppure potrà essere lo stesso lavoratore ad avere tale possibilità di scelta; una seconda visione, detta “massimalista”, afferma che la distribuzione delle ore di lavoro avvenga liberamente, tenendo conto del solo

---

*di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro e' tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.”* Articolo 7: *“1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.”*

<sup>445</sup> V. Leccese, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT – 40/2006, pagine 59 e ss., <http://aei.pitt.edu/103100/1/40.pdf>

<sup>446</sup> Così affermato da V. Leccese, op. cit. *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, p. 59

<sup>447</sup> Si veda su tale impostazione data alla disconnessione A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Gruppo Giovani Giuslavoristi della Sapienza, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .Collective Volumes – 6/2017, [https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/545609/949040/gruppo-GGGS\\_wp-6-2017pdf.pdf](https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/545609/949040/gruppo-GGGS_wp-6-2017pdf.pdf)

<sup>448</sup> Per queste due differenti interpretazioni si legga A. Donini, op. cit. *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, p.94 e ss.

limite massimo settimanale e giornaliero del lavoro, non imponendo, dunque, l'applicazione normale del lavoro <sup>(449)</sup> <sup>(450)</sup>.

Tale dibattito, tralasciando la ripercussione che esso avrebbe sulla retribuzione del lavoratore <sup>(451)</sup>, assume rilievo in relazione all'elemento della disconnessione, visto che la libertà di determinazione dell'orario di lavoro è legata ai tempi di riposo ed alla disconnessione dagli strumenti di lavoro. Tenendo conto delle due impostazioni del tempo di lavoro, qualora prevalesse la concezione "massimalista" e, dunque, si applicasse il tempo normale di lavoro, la disconnessione sarebbe vista come strumento di garanzia della salute del prestatore d'opera; qualora, invece, si considerasse applicabile la visione "minimalista" la disconnessione assumerebbe la funzione di strumento per la garanzia della giusta alternanza lavoro e non lavoro, dunque una garanzia dei tempi di riposo <sup>(452)</sup>.

Al di là del dibattito sorto, i limiti inerenti l'orario di lavoro assumono un ruolo importante, proprio perché rappresentano un elemento importante utile a garantire la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché il rispetto della vita privata del lavoratore, e consentire in tal modo il raggiungimento del cosiddetto *work-life balance*.

---

<sup>449</sup> A. Donini su lettura minimalista, op. cit. *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, p.95: "Eccezion fatta per i limiti massimi, la prestazione si svolge «senza precisi vincoli di orario e di luogo» [...]per garantire la parità in relazione al trattamento «economico e normativo», si dovrebbe ritenere applicabile l'orario di lavoro normale settimanale, di fonte legislativa o contrattuale- collettiva ai sensi dell'art. 3, co. 1 e 2, d. lgs. n. 66/2003. Il rispetto della parità è parametrato al trattamento complessivamente previsto per chi non accede alla modalità agile e dunque non richiede una corrispondenza completa, ma ammette una maggiore flessibilità nella collocazione temporale [...] gli accordi collettivi, con poche eccezioni, hanno introdotto forme di flessibilità riconducibili al lavoro agile assegnando al prestatore un orario normale giornaliero corrispondente a quello applicato in via generale [...] l'organizzazione della prestazione sul piano temporale, espressione dell'eterodirezione, si concretizzerà nell'applicazione dell'orario normale settimanale anche all'accordo di lavoro agile, mentre alle parti rimarrà la possibilità di concordare la distribuzione nell'arco della giornata o di assegnare tale facoltà al lavoratore."

<sup>450</sup> A. Donini su lettura massimalista, op. cit. *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, p. 96-97: "L'elemento caratterizzante e definitorio del lavoro agile consisterebbe nella liberazione dall'applicazione dell'orario normale di lavoro<sup>256</sup> e nella possibilità di articolare l'organizzazione del tempo entro i soli massimi giornalieri e settimanali. Le parti individuali o collettive non sarebbero pertanto tenute a vincolare l'attività all'esterno al rispetto dell'orario normale. [...] Datore e lavoratore hanno la facoltà di ridefinire l'ossatura dell'intero rapporto, quanto ai confini spazio-temporali della prestazione, alle modalità di controllo, all'individuazione dell'inadempimento all'esterno dei locali aziendali, e possono inoltre accompagnare l'autonomia nella gestione dei tempi con l'individuazione di obiettivi, fasi e cicli di lavoro."

<sup>451</sup> Sulla questione retribuzione si legga sempre A. Donini, op. cit. *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, p. 99-100.: "L'applicazione dell'orario normale consente un'adeguata compensazione di tutta l'attività svolta a distanza con l'applicazione delle voci retributive per il lavoro straordinario. In alternativa, nella sola ipotesi in cui in cui non sia richiesto il costante dispiego delle energie lavorative ma la disponibilità a rispondere alle richieste del datore, potrebbero essere introdotte indennità di reperibilità per la parte di lavoro che supera l'orario normale [...] Qualora invece si ritenga che l'estensione temporale del lavoro agile sia libera nel solo rispetto dei limiti massimi, la mancanza di una quantificazione normale dell'impegno lavorativo impedisce l'applicazione delle maggiorazioni per il lavoro straordinario. Accanto al risparmio derivante dalla riduzione delle postazioni di lavoro, la diversa qualificazione del tempo prestato all'esterno dei locali aziendali può determinare anche una riduzione del costo del lavoro direttamente collegata alla maggiore quantità o qualità a parità di retribuzione [...] nell'accordo individuale dovrebbero essere specificate altre modalità di calcolo della retribuzione pro quota agile", adatte a renderla proporzionata e sufficiente anche per la parte senza vincoli di orario. Fermo restando che nelle ipotesi in cui il lavoro non sia svolto in modalità agile con regolarità ma con andamento episodico (v. § 1) la conformità all'art. 36 Cost. sarà complessivamente garantita dall'applicazione delle regole standard di quantificazione della retribuzione per la parte prevalente dell'attività lavorativa."

<sup>452</sup> Si veda sul tema A. Donini, op. cit. *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, p. 102 e ss.

La Risoluzione prosegue specificando che i lavoratori che esercitano il proprio diritto alla disconnessione non dovranno subire alcun tipo di trattamento sfavorevole, come il licenziamento, e che dovrà essere garantita loro una giusta tutela giudiziaria ed amministrativa <sup>(453)</sup>.

È competenza degli Stati membri dell'Unione poter definire le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione in modo conforme alla normativa vigente ed ai contratti collettivi <sup>(454)</sup>, in quanto la direttiva adottata contiene prescrizioni minime, spetterà ai singoli Stati introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli <sup>(455)</sup>.

Passando all'analisi della Direttiva adottata dall'Unione, di rilievo è innanzitutto la definizione data al termine disconnessione, di cui all'articolo 2, quale *"mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro"* <sup>(456)</sup>; al terzo ed al quarto articolo della Direttiva si precisa che gli Stati membri dovranno garantire sia che i datori di lavoro forniscano i mezzi per esercitare la disconnessione, sia che vengano fissati modalità e criteri per l'esercizio del diritto alla disconnessione, nonché le modalità di compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario lavorativo stabilito <sup>(457)</sup>.

---

<sup>453</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 23-24. *"I lavoratori che esercitano i loro diritti di cui alla presente direttiva dovrebbero essere tutelati da qualsiasi conseguenza sfavorevole, tra cui il licenziamento e altre misure di ritorsione. Tali lavoratori dovrebbero essere inoltre protetti da qualsiasi misura discriminatoria, come la perdita di reddito o di opportunità di promozione."* ; *"I lavoratori dovrebbero disporre di un'adeguata protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta all'esercizio dei diritti sanciti dalla presente direttiva o a un tentativo di esercitarli, compresi il diritto di ricorso e il diritto di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari per garantire la conformità con la presente direttiva."*

<sup>454</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 25: *"Gli Stati membri possono definire le modalità per l'esercizio del diritto alla disconnessione sancito nella presente direttiva, conformemente al diritto nazionale, agli accordi collettivi o alle prassi vigenti. Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva."*

<sup>455</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), punto 27: *"La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. La presente direttiva non dovrebbe costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nell'ambito trattato dalla presente direttiva."*

<sup>456</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), direttiva, articolo 2. *"Definizioni Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni: (1) "disconnessione": il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro; (2) "orario di lavoro": l'orario di lavoro quale definito all'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE."*

<sup>457</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), direttiva, Articolo 3: *"Diritto alla disconnessione. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri garantiscano che i datori di lavoro registrino gli orari di lavoro individuali in modo oggettivo, affidabile e accessibile. Ogni lavoratore deve poter richiedere e ottenere in qualsiasi momento il registro del proprio orario di lavoro. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro attuino il diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente."* ; Articolo 4: *"Misure di attuazione del diritto alla disconnessione 1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione e i datori di lavoro attuino tale diritto. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro: a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro; b) le modalità di registrazione dell'orario di lavoro da parte dei datori di lavoro; c) il contenuto e la frequenza delle valutazioni dei datori di lavoro sulla salute e la sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione; d) i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione dei lavoratori; e) in caso di deroga di cui alla lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della retribuzione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro; f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo"*

La tutela dei lavoratori, nonché dei rappresentati di questi, viene sancita all'articolo 5<sup>(458)</sup> stabilendo che gli Stati membri dovranno vigilare affinché i datori di lavoro tutelino i lavoratori ed i loro rappresentanti e che non attuino trattamenti sfavorevoli verso questi in caso di esercizio del diritto alla disconnessione; nel caso in cui un lavoratore lamenti una violazione del proprio diritto alla disconnessione gli sarà garantito il diritto al ricorso<sup>(459)</sup>.

Il diritto alla disconnessione configurato nella Direttiva prevede un particolare obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, infatti egli dovrà fornire informazioni sufficienti al lavoratore riguardanti il diritto alla disconnessione, compresa una dichiarazione scritta che contenga i termini degli accordi collettivi vigenti o applicabili, le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali, le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, la valutazione del datore di lavoro relativa alla salute e alla sicurezza del diritto alla disconnessione, le misure di sensibilizzazione del datore di lavoro, i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione e le misure di tutela dei lavoratori contro trattamenti sfavorevoli<sup>(460)</sup>.

---

*di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti a seguire riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo. Le deroghe di cui al primo comma, lettera d), sono previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa. Gli Stati membri vietano ai datori di lavoro la deroga al loro obbligo di attuare il diritto alla disconnessione di cui al primo comma, lettera d) con mezzi diversi da un accordo tra le parti sociali, come indicato ai paragrafi 2 e 3. La compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro di cui al primo comma, lettera e), può essere sotto forma di congedo o di compensazione finanziaria. In caso di compensazione finanziaria, questa è almeno pari alla normale retribuzione del lavoratore. Gli Stati membri possono incaricare le parti sociali di concludere accordi collettivi che stabiliscano le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1. Gli Stati membri che non ricorrono alla possibilità di cui al paragrafo 2 garantiscono che le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1 siano concordate tra le parti sociali al livello dell'impresa datrice di lavoro.*"

<sup>458</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 5. *"Tutela contro trattamenti sfavorevoli Gli Stati membri provvedono affinché siano vietati la discriminazione, il trattamento meno favorevole, il licenziamento e altre misure sfavorevoli da parte del datore di lavoro per il fatto che il lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro proteggano i lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva. Gli Stati membri garantiscono che, quando i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa di aver esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati per tale motivo, incombe al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali."*

<sup>459</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 6: *"Diritto di ricorso Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori il cui diritto alla disconnessione è stato violato abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva. Gli Stati membri garantiscono che le organizzazioni sindacali o altri rappresentanti dei lavoratori abbiano il potere, per conto o a sostegno dei lavoratori e con la loro approvazione, di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari al fine di garantire la conformità con la presente direttiva o la sua applicazione."*

<sup>460</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 7. *"Obbligo di informazione Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano a ciascun lavoratore informazioni sufficienti sul diritto alla disconnessione, compresa una dichiarazione scritta che precisa i termini degli accordi collettivi o di altri accordi applicabili. Tali informazioni comprendono almeno i seguenti elementi: a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a); b) le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b); c) la valutazione del datore di lavoro relativa alla salute e alla sicurezza del diritto alla disconnessione, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera*

In caso di violazione del diritto alla disconnessione saranno gli stati membri a stabilire le sanzioni applicabili ai datori di lavoro, sanzioni che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive <sup>(461)</sup>.

La Direttiva contiene una particolare disposizione in merito all'aggiornamento del diritto alla disconnessione, in quanto gli Stati membri dovranno inviare con una cadenza biennale sia una relazione riguardante le informazioni e le modalità di applicazione della Direttiva e le pratiche di attuazione del suddetto diritto, sia una relazione inerente la valutazione di eventuali modifiche necessarie alla direttiva <sup>(462)</sup>.

La Direttiva prosegue sancendo l'obbligo di adottare misure aderenti alle disposizioni stabilite entro due anni dall'avvenuto recepimento della stessa <sup>(463)</sup> e si conclude stabilendo che i dati personali dei lavoratori dovranno essere trattati dai datori di lavoro soltanto ai fini della registrazione dell'orario di lavoro, in ossequio a quanto sancito dal regolamento (CE) n. 2016/679 <sup>(464)</sup> e dalla direttiva 2002/58/CE <sup>(465)</sup> <sup>(466)</sup>.

---

*c); d) i criteri per la concessione ai datori di lavoro di una deroga dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera d); e) in caso di deroga di cui alla lettera d) del presente articolo, i criteri per stabilire le modalità di calcolo della retribuzione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera e); f) le misure di sensibilizzazione del datore di lavoro, compresa la formazione sul luogo di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera f); g) le misure di tutela dei lavoratori contro trattamenti sfavorevoli conformemente all'articolo 5; h) le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori conformemente all'articolo 6."*

<sup>461</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 8: " *Sanzioni. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'applicazione. Tali sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali norme e misure alla Commissione, entro ... [due anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva], e provvedono poi a dare immediata notifica delle eventuali modifiche successive"*

<sup>462</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 10: " *Relazione, valutazione e revisione del diritto alla disconnessione Entro ... [cinque anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione contenente tutte le informazioni pertinenti sull'attuazione pratica e l'applicazione della presente direttiva, così come indicatori di valutazione sulle pratiche di attuazione del diritto alla disconnessione, che indichi i rispettivi punti di vista delle parti sociali nazionali. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione, entro ... [sei anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, presenta una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione e sull'applicazione della presente direttiva e valuta la necessità di misure aggiuntive, compresa, se del caso, la modifica della presente direttiva."*

<sup>463</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 11: " *Recepimento Entro il ... [due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri adottano e pubblicano le misure legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal ... [tre anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva]. Le misure adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri. A decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva, gli Stati membri provvedono a comunicare alla Commissione, in tempo utile perché questa possa presentare le proprie osservazioni, qualsiasi progetto di disposizioni legislative, regolamentari o amministrative che intendano adottare nel settore disciplinato dalla presente direttiva. Conformemente all'articolo 153, paragrafo 3, TFUE, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, su loro richiesta congiunta, a condizione che garantiscano il rispetto della presente direttiva."*

<sup>464</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1)

<sup>465</sup> Direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 2002, relativa al trattamento dei dati personali e alla vita privata nel settore delle comunicazioni elettroniche (direttiva relativa alla vita privata e alle comunicazioni elettroniche) (GU L 201 del 31.7.2002, pag. 37)

<sup>466</sup> Allegato alla Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo 21 Gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), Direttiva Europea, articolo 12: " *Dati personali. I datori di lavoro trattano i dati personali di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere a) e b) della presente direttiva soltanto ai fini della registrazione dell'orario di lavoro del singolo lavoratore. Essi non trattano tali dati per altri fini. I dati personali sono trattati conformemente al regolamento (CE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio e alla direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio"*



Non soltanto il Parlamento Europeo, come appurato dalla Direttiva adottata nel Gennaio 2021, ma anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha sottolineato la potenziale gravità di una situazione in cui non c'è una giusta garanzia della disconnessione dei lavoratori dalle strumentazioni utilizzate: durante tutta la durata della pandemia si è registrato un aumento dei disturbi del sonno, di esaurimento emotivo oppure all'ansia, causati, secondo molti, dal prolungato tempo di connessione da parte dei lavoratori e dalle sempre maggiori richieste da parte dei loro datori (<sup>467</sup>).

È dunque auspicabile, in relazione all'intervento avutosi a livello Europeo, anche un nuovo intervento di carattere nazionale, sia attraverso il recepimento della nuova Direttiva sia attraverso forme più rigide di garanzia del diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori agili, non solo, considerato il fatto che la pandemia ha comportato un drastico aumento dell'utilizzo delle tecnologie digitali per consentire lo svolgimento delle attività lavorative da remoto, sarebbe doveroso operare un'estensione dell'applicazione del diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori che prestano la loro opera mediante modalità digitali al di fuori dell'azienda di pertinenza.

---

<sup>467</sup> Si veda sul tema S. Occhipinti, *Il diritto del lavoratore alla disconnessione*, [ALTALEX.COM](https://www.altalex.com/documents/news/2021/03/02/diritto-lavoratore-disconnessione), 2 marzo 2021, <https://www.altalex.com/documents/news/2021/03/02/diritto-lavoratore-disconnessione>

## Conclusioni

Nel corso della trattazione si è analizzato innanzitutto l'istituto del lavoro agile partendo dalle sue prime forme di regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva, passando poi all'analisi della Legge n. 81/2017, che si è occupata di regolamentare il lavoro agile per la prima volta nel nostro ordinamento.

La contrattazione collettiva infatti si è occupata di regolamentare il lavoro agile per diverso tempo ed in assenza di una cornice legislativa. Tra i primi esempi di contrattazione avente ad oggetto la disciplina del lavoro agile si sono menzionati, ad esempio, il contratto Euler Hermes del 16 gennaio 2016 ed il contratto BNL del 15 Luglio 2015.

È stata poi la Legge n. 81/2017 a disciplinare in modo organico il lavoro agile : è inquadrato come una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, eseguibile anche attraverso forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro; inoltre la prestazione dovrà essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno di essi, ed è attivabile mediante accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, accordo che si occupa di regolare gli aspetti riguardanti le modalità di esecuzione in forma agile.

La caratteristica fondamentale del lavoro agile è rinvenibile nell'ampia autonomia garantita al lavoratore in materia di flessibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa nell'arco della giornata, tenendo tuttavia conto dei limiti d'orario imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché di autonomia nella scelta del luogo esterno all'azienda presso cui eseguire la prestazione dovuta.

La finalità del lavoro agile, così come previsto dal legislatore, è quella di favorire la conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa del lavoratore ( *worklife balance*) proprio mediante la flessibilità e l'autonomia che caratterizza tale modalità di esecuzione della prestazione.

Si è poi eseguita una breve comparazione dell'istituto delineato dalla Legge n. 81/2017 rispetto ad istituti simili rinvenibili sia negli ordinamenti dei Paesi europei che extraeuropei, ad esempio il *Flexible Working* elaborato in UK ed Olanda, l'*Arbeiten 4.0* in Germania ed il *New Ways of Working* in Belgio.

L'elaborato si è peraltro soffermato sui cambiamenti che l'istituto del lavoro agile ha subito a causa del sopravvenire della pandemia da Covid-19 ed il suo conseguente utilizzo in periodo emergenziale. La funzione principale del lavoro agile, che era quella di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del lavoratore, muta, nel periodo dell'emergenza sanitaria, ed il lavoro agile diviene presidio principale per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori da un lato, e di mantenimento della produttività dei settori industriali dall'altro.

Nel periodo emergenziale il lavoro agile viene imposto quale unica forma di erogazione della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, ad esclusione delle sole attività essenziali e non eseguibili in tale modalità, mentre viene fortemente consigliato a tutti i settori privati produttivi, difatti si è assistito per lo più

ad una generale attivazione del lavoro agile nella stragrande maggioranza dei settori commerciali, con l'unica eccezione delle attività classificate come essenziali e, dunque, erogabili in presenza.

La normativa emergenziale consente l'attivazione unilaterale del lavoro agile da parte del datore di lavoro, senza necessità di conclusione dell'accordo tra le parti, elemento che secondo la Legge n. 81/2017 era imprescindibile per l'attivazione della suddetta modalità di prestazione. Tale deroga si è resa necessaria al fine di garantire il tempestivo contenimento dell'emergenza, così da poter attivare velocemente il lavoro agile senza particolari formalità.

Tale generalizzazione del ricorso al lavoro agile, e la normativa emergenziale dettata, hanno comportato il sorgere di una domanda: può configurarsi un diritto al lavoro agile? Secondo parte della dottrina e della giurisprudenza tale domanda può trovare una risposta positiva ove si considerino gli effetti di un'illegittima negazione della richiesta di attivazione del lavoro agile, anche perché carente di valide motivazioni a supporto della negazione ricevuta.

L'emergenza sanitaria ha sottolineato la necessità di dover garantire maggiore rispetto ed applicazione, nel concreto, del diritto alla disconnessione: tale diritto è eletto a strumento di salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori, specificamente del diritto alla salute e del diritto all'integrità psico-fisica. Il diritto alla disconnessione garantisce al lavoratore di poter effettuare la disconnessione oltre l'orario lavorativo dagli strumenti utilizzati per l'erogazione della prestazione lavorativa, senza che egli possa avere conseguenze negative. Tale diritto deve essere garantito a tutti i lavoratori, agili e non, anche al fine di garantire nel concreto il raggiungimento del cosiddetto *worklife balance*.

La pandemia da Covid-19, come anticipato, ha comportato una maggiore diffusione del lavoro agile, in quanto strumento utile a garantire il distanziamento sociale, tramite l'erogazione delle prestazioni lavorative da remoto, e, dunque, di contenimento del contagio. La maggiore "novità" apportata, come detto, dalla normativa emergenziale alla disciplina della Legge n. 81/2017 concerne la modalità di attivazione della suddetta modalità di esecuzione della prestazione : essa è attivabile mediante atto unilaterale del datore di lavoro, senza la necessità di stipulare accordo scritto tra le parti, derogando ad uno degli elementi cardine del lavoro agile così come previsto dalla Legge n. 81/2017.

L'attivazione unilaterale del lavoro agile ed il massivo ricorso fattone durante l'intero periodo emergenziale hanno comportato non pochi disagi ai lavoratori: i risultati raccolti dall'Eurofound e dall'ILO sottolineano come essi hanno lamentato una generale invasione del tempo di riposo a causa delle insistenti richieste di prestazioni lavorative da parte dei datori di lavoro oltre l'orario di lavoro, un complessivo aumento delle ore lavorative e delle prestazioni dovute, nonché un mancato rispetto del diritto alla disconnessione.

L'emergenza sanitaria ha, dunque, evidenziato la necessità di dover regolamentare in modo più capillare il suddetto diritto : il diritto alla disconnessione è normato nel nostro ordinamento dalla Legge n. 81/2017, con

una disposizione piuttosto generica, tanto che, spesso, viene lasciata la regolamentazione nel dettaglio agli accordi collettivi. In altri ordinamenti europei, invece, la disconnessione viene regolamentata e riconosciuta come diritto già da tempo : è il caso della Francia.

Per tale motivo il Parlamento Europeo ha deciso di approvare una Direttiva - Gennaio 2021 - per dare una prima cornice normativa al diritto alla disconnessione, così da garantire in ogni Paese membro dell'Unione almeno una generale garanzia del suddetto diritto : esso dovrà essere garantito a ciascun lavoratore, al fine di favorire il *worklife balance* ed il rispetto il diritto alla salute ed all'integrità psico-fisica dei lavoratori. I lavoratori non potranno subire trattamenti discriminatori nel caso in cui si avvalessero del diritto alla disconnessione, ed in caso di violazione delle disposizioni contenute nella Direttiva, sono previste sanzioni proporzionali ed effettive.

La Direttiva rappresenta certamente un importante punto di svolta nella regolamentazione e garanzia del diritto alla disconnessione.

Come detto la pandemia da Covid-19 ha incrementato l'utilizzo del lavoro agile, imponendolo in forma obbligatoria nella Pubblica Amministrazione e consigliandolo fortemente nel settore privato -sebbene anche in tale settore la maggior parte delle società è ricorsa immediatamente allo *Smart Working* per garantire la continuazione delle attività produttive ove possibile- tanto che numerosi sono gli esempi di contrattazione collettiva formatasi in fase emergenziale che sottolineano la "nuova" finalità del lavoro agile : strumento utile al contenimento del contagio da Sars-Cov-2 ed alla continuazione della produttività.

È tramite la contrattazione collettiva emergenziale che emerge anche una maggiore regolamentazione del diritto alla disconnessione : è il caso, ad esempio, dell'Accordo siglato da Poste Italiane S. p. A. ed i sindacati CISL, CGIL, UIL, nel quale il diritto alla disconnessione viene individuato nell'articolo 5 quale garanzia degli spazi privati dei dipendenti, utile a garantire la conciliazione tra vita privata e lavorativa degli stessi, attuato mediante comportamenti e buone prassi adottate dall'azienda per garantire gli spazi di vita privata dei lavoratori.

Disposizioni simili sono rinvenibili anche nel contratto collettivo della società Tim e dai sindacati SLC CGIL FISTEL CISL – UILCOM UIL congiuntamente con il Coordinamento delle RSU, nell'accordo il diritto alla disconnessione è sancito nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori ogni qual volta si conclude il turno di lavoro o nelle fasce previste dall'accordo stesso, poiché il fatto che si possa organizzare autonomamente il lavoro non deve essere considerato come una sorta di reperibilità permanente del dipendente.

Pare, dunque, che, per effetto della pandemia (e dell'impatto che la stessa ha avuto sull'organizzazione del lavoro) si sia giunti ad una svolta nella concreta garanzia ed applicazione del diritto alla disconnessione: l'uso massiccio del lavoro agile ed i disagi dei lavoratori che dall'oggi al domani si sono ritrovati ad essere

*smartworker* hanno fatto sì che fosse data maggiore attenzione alla disconnessione, ed alle garanzie che questa comporta. Il diritto alla disconnessione consente di “tracciare” il confine tra sfera privata e sfera lavorativa, garantendo al lavoratore la possibilità di disconnettersi dagli strumenti di lavoro utilizzati e di non rispondere ad eventuali richieste e/o prestazioni lavorative al di fuori dell’orario di lavoro stabilito. È grazie al diritto alla disconnessione, ed alla sua concreta applicazione, che può concretamente raggiungersi l’obiettivo del *worklife balance*, della garanzia e della tutela dell’integrità fisica e psichica del lavoratore, insomma di un generale miglioramento dello stile di vita dei lavoratori.

## Bibliografia

- Albi, Pasqualino. *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, Massimo D'Antona WP .IT – 430/2020, 2020 ;
- Antonucci, Annamaria. *Lavoro a domicilio e telelavoro*, Tiraboschi, Michele (a cura di), Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Milano : Giuffrè editore, 2008 ;
- Bavaro, Vincenzo. *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari: Cacucci editore, 2008 ;
- Benvenuti, Marco. *Diritti sociali*, Torino: UTET Giuridica, 2013;
- Beretta, Loris. Smartworking: *LE REGOLE APPLICATIVE, COMMISSIONE LAVORO ODCEC MILANO*, Calafiori Bernardina, Rossi Giada, Vianello Sergio (a cura di), Scuola di Alta Formazione Luigi Martino, Milano : i Quaderni n.76 ;
- Berta, Giuseppe. *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino : Einaudi, 2014;
- Bertagna, Giuseppe. *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, Magnani, M., Tiraboschi, M., Casano, L. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Milano : Giuffrè editore , 2012 ;
- Biagi, Marco, Blanpain, Roger. *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati*, Santarcangelo di Romagna : Maggioli Editore ;
- Blanpain, Roger. *The World of Work and Industrial Relations in Developed Market Economies of the XXIst Century. The Age of the Creative Portfolio Worker*, Biagi, Marco (a cura di), *Non-Standard Work and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International, 1999;
- Borgogelli, Franca. *Il part time tra legge e contrattazione: una prima verifica delle soluzioni contrattuali*, RGL- ediesse , 1986 ;

- Brollo, Marina. *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Napoli : Jovene editore, 1991 ;
- Buoso, Stefania. *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e secondaria*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 2017 ;
- Cairo, Lorenzo, D'avanzo, Francesco, Ferretti, Federica. *Lavoro agile e coworking*, Milano : UTET giuridica, 2018;
- Camerlengo, Quirino, Rampa Lorenzo. *I diritti sociali tra istituti giuridici e analisi economica*, Quaderni costituzionali , n. 1/2015, Nel fascicolo A. 35: n. 1, 2015 ;
- Carinci, Maria Teresa, Tursi, Armando. *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile, tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino : Giappichelli Editore, 2020 ;
- Caruso, Bruno. «*The bright side of the moon*»: *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, Catania : RIDL-Iris UNICT, n. 2, 2016 ;
- Caruso, Bruno, Alaimo, Anna. *Il contratto collettivo nell'ordinamento dell'Unione europea*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – INT, 2011, n. 87 , 2011 ;
- Casano, Lilli. *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo “Statuto dei lavori” di Marco Biagi?*, Imperatori, G., C. Tourres, Fauvarque-Gobin, L. ( a cura di ), Bergamo: ADAPT University Press, 2016;
- Cendon, Paolo. *Responsabilità civile, volume secondo*, Milano : UTET giuridica, 2020 ;
- Chiaro, Gianluigi, Prati, Giacomo, Zocca, Matteo. *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, Bologna : Sociologia del Lavoro, 2015 ;
- Corti, Matteo, Sartori, Alessandra. *I decreti attuativi del jobs act. Tipologie contrattuali. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La riforma della p.a.*, *Rivista italiana diritto del lavoro*, 4, 2015 ;
- Dagnino, Emanuele. *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Nespola, F. Seghezzi, F. (a cura di), Bergamo : ADAPT University Press, 2016 ;

- Delogu, Angelo. *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” . IT- 6/2017, 2017 ;
- De Luca Tamajo, Raffaele. *Tra le righe del D.Lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie*, in *Rivista italiana diritto del lavoro*, 2004 ;
- De Masi, Domenico. *Ozio creativo. Conversazione con Maria Serena Palieri*, Sagrate : BUR, 2002 ;
- De Michele, Vincenzo. *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra Jobs Act e diritto europeo*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 364/2018, 2018 ;
- Diaz Moreira, J. *Smart working, dialogues between Portugal and Italy*, Labour & Law Issues vol. 3, n.2- ISSN: 2421-2695, 2017 ;
- Donini, Annamaria. *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l’idea del lavoro agile*, Tullini, P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino : Giappichelli editore, 2017 ;
- Faioli, M. *Telelavoro (postilla di aggiornamento-2006)*, Roma : Enciclopedia Giuridica, XXX, 2006;
- Fantini, Lorenzo. *Salute e sicurezza sul lavoro: tutte le novità contro il Coronavirus*, Alphen aan den Rijn : IPSOA, 2020;
- Ferrara, Maria Dolores. *Oltre l’emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 426/2020, 2020 ;
- Fiorillo, Luigi. *Flessibilità e lavoro pubblico. Le forme contrattuali*, Milano : Giuffrè Editore, 2003;
- Fiorillo, Luigi , Perulli, Adalberto. *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino : Giappichelli, 2018 ;
- Flammia, R. *Telelavoro, la bipartizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato mal si adatta al lavoro prestato a distanza per il tramite di strumentazioni telematiche o informatiche*, MGL, 1995 ;
- Galli, G. *Riposi settimanali e infrasettimanali*, Roma: Enciclopedia giuridica Treccani, XXXI, 1994;



- Gallo, Mario. *Smart working e sicurezza del lavoro, quali gli obblighi del datore?*, Guida al Lavoro, n. 45, 2017 ;
- Garofalo, Domenico. *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Bergamo : ADAPT University Press, 2018 ;
- Ghezzi, Giorgio. *Il lavoro tra progresso e mercificazione: commento critico al D.Lgs. n. 276/2003*, Roma : Ediesse, 2004 ;
- Giardetti, Marco, Giardetti, Alessandro , Ciavarella, Francesca. *Il lavoro agile*, Milano: Giuffrè editore, 2019 ;
- Giugni, Gino. *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano : Giuffrè editore, 1960 ;
- Grandi, M. *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari : Cacucci, 2008 ;
- Grandi, G. Zilio, Biasi, Marco. *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova : CEDAM, 2008 ;
- Guariniello, Raffaele. *Coronavirus tra Tusi e codice penale*, Diritto & Pratica del lavoro, Assago: IBS, 2020 ;
- Ichino, Pietro. *Il contratto di lavoro, Trattato di diritto civile, vol. 1*, Milano : Giuffrè Editore, 2000 ;
- Lai, M., Ricciardi, Livia. *La nuova disciplina del lavoro agile, DPL, n. 11*, Centro Studi Formazione e Ricerca CISL, 2016;
- Liso, Francesco. *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Roma : Franco Angeli, 1982;
- Magnani, Mariella. *Contratti di lavoro e organizzazione*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. Omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova : CEDAM, 2005 ;

- Manzella, Pietro, Nespoli, Francesco. *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in Dagnino, E., Tiraboschi, M., *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, Bergamo : ADAPT University Press, 2016 ;
- Marazza, Marco. *Organizzare, collaborare, produrre*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino : Giappichelli, 2008 ;
- Marazza, Marco. *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova : CEDAM, 2002 ;
- Martone, Andrea. *Smart working, job crafting, virtual team empowerment*, Alphen aan den Rijn : IPSOA, 2018 ;
- Martone, Michel. *Il lavoro da remoto*, Piacenza : La Tribuna, 2020 ;
- Mathieu, Chantal. *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, France : Revue de Droit du Travail, 2016;
- Miscione, Michele. *Diverse tipologie contrattuali: remo- te working, telelavoro e digital workplace*, in LG, n. 7, spec. 664, 2009 ;
- Messenger, John, Gschwind, Lutz. *Three Generations of Telework. New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in 17th ILERA World Congress, Cape Town : The Changing World of Work: Implications for Labour and Employment Relations and Social Protection, 2015 ;
- Papa, Laura. *Dallo smartworking alla Gig economy*, Torino : UTET Giuridica, 2019 ;
- Paoloni, Mauro, Tutino, Marco. *L'Italia ai tempi del Covid-19, Tomo III*, Padova : CEDAM, 2020 ;
- Pascucci, Paolo. *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in A. Antonucci, A., Lepore, M. (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Bergamo : Dossier ADAPT, n. 15, 2009 ;
- Passarelli-Santoro, Giuseppe. *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, tomo primo*, Torino : UTET giuridica, 2020 ;

- Pasqualetto, E. *Art. 17. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale*, Cester, C., Mattarolo, M. G., Tremolada, M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Milano : Giuffrè, 2003;
- Persiani, Mattia. *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova : CEDAM, 1966 ;
- Perulli, Adalberto. *La contrattazione collettiva aziendale e il welfare aziendale: caratteristiche e limiti di un modello troppo enfatizzato*, in G. Z. Grandi, *Stato sociale, lavoro e welfare aziendale ai tempi del Jobs Act*, Venezia : Università Ca' Foscari Venezia – Nota di Ricerca, n. 1, 2017 ;
- Pinto, Vito. *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del jobs act e sul lavoro agile*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2016;
- Petracci, Fabio, Marin, Alessandra. *Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile. Le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016*, Napoli : Key Editore, 2016 ;
- Poletti, Dianora. *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali, Responsabilità civile e previdenza*, n.1, Milano : Giuffrè Editore, 2017 ;
- Polanyi, Karl. *La grande trasformazione*, Torino : Einaudi, 1974 ;
- Rausei, Pierluigi. *Lavoro autonomo e agile*, Alphen aan den Rijn : IPSOA Guide Operative, 2017 ;
- Rausei, Pierluigi. *Consulente del lavoro-lavoro e legislazione sociale 2019*, Alphen aan den Rijn : IPSOA Manuali, 2019 ;
- Razzolini, Orsola. *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 266, spec. 2), 2015;
- Rifkin, Jeremy. *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano : Mondadori, 2002 ;
- Rinaldi, Manuela. *Manuale pratico del processo del lavoro. Dalla Riforma Fornero al Lavoro agile*, Pisa : Pacini Giuridica, 2017 ;

- Sacconi, Maurizio, Massagli, Emmanuele. *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0. Atti integrati e rivisti del seminario. La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, Bergamo : ADAPT University Press, 2016 ;
- Scialoja, Samantha. *Smartworking-lavoro agile*, Amazon libri, 2020 ;
- Spagnuolo Vigorita, Luciano. *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli : Morano editore, 1976;
- Spinelli, Carla. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari : Cacucci editore, 2018 ;
- Stern, Paolo. *Jobs Act autonomi e lavoro agile (Smart working). Guida alle novità*, Santarcangelo di Romagna : Maggioli Editore, 2017 ;
- Taschini, Laura. *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, MGL, n. 6 2017 ;
- Tiraboschi, Michele. *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 335/2017, 2017 ;
- Tiraboschi, Michele., Dagnino, E., Menegotto, M., Pelusi, L. M. *Guida pratica al lavoro agile*, Bergamo : ADAPT University Press, 2020 ;
- Tullini, P. *C’è lavoro sul web?*, Labour & Law Issues, Vol. 1 No. 1, 2015 ;
- Tinti, Anna Rita. *La conciliazione ingannevole. A proposito di lavoro «agile» e work-life balance*, Bologna : Il Mulino, 2016 ;
- Torni, L. *La Flessibilità Nel Rapporto Di Lavoro Subordinato*, Trento: SEAC, 2021;
- Treu, Tiziano. *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna : Il Mulino, 2002;
- Valenduc, Gerard, Vendramin, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, ETUI Working Paper, n. 3, 2016 ;

- Vardaro, Gaetano. *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, *Politica del diritto*, n. 1, a. XVII, 1986 ;
- Veneziani, Bruno. *Le nuove forme di lavoro*, in R. Blanpain, M. Biagi (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Santarcangelo di Romagna : Maggioli editore, 1991 ;
- Veneziani, Bruno. *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in DLRI, 1987;
- Zanelli, Pietro. *Nuove tecnologie, legge e contrattazione collettiva*, Milano : Giuffrè editore, 1993 ;
- Zoppoli, Lorenzo. *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 421/2020, 2020;
- Zucaro, R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, Bologna : labour & law, vol. 5, no. 2, 2020 ;

## Sitografia

- Accordo quadro europeo sul telelavoro 16 luglio 200, Ces, Unice/Unepme e Ceep, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139) ;
- Alvino, I., “È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza COVID-19?”, [giustizia.civile.com, http://www.dirittoegiustizia.it/news/12/0000098254/e-configurabile-un-diritto-del-lavoratore-al-lavoro-agile-nell-emergenza-covid-19.html](http://www.dirittoegiustizia.it/news/12/0000098254/e-configurabile-un-diritto-del-lavoratore-al-lavoro-agile-nell-emergenza-covid-19.html) ;
- Ballanti, P., “Smart working e diritto alla disconnessione: speciale tutela nel lavoro agile”, "lavoroediritti.com", a.V., 21 Gennaio 2021, <https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/smart-working-diritto-disconnessione> ;
- Bogner, M. e Z. Zacharakis, Z., “Chi trarrebbe vantaggio dal diritto di lavorare da casa: Dovrebbe esserci il diritto di lavorare da casa?”, in "zenit.de", a.V., 6 Ottobre 2020, [https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-10/mobiles-arbeiten-homeoffice-recht-gesetzstudien?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-10/mobiles-arbeiten-homeoffice-recht-gesetzstudien?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F) ;
- Bologna, S. e F. Iudicone, “Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergenti, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione”, [iris.unipa.it, https://iris.unipa.it/retrieve/handle/10447/278820/541073/Ors%203\\_2017.Bologna%2C%20Iudicone.pdf](https://iris.unipa.it/retrieve/handle/10447/278820/541073/Ors%203_2017.Bologna%2C%20Iudicone.pdf) ;
- Brugaletta, F. “Coronavirus e il lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria ai sensi della normativa eccezionale”, "diritto.it", <https://www.diritto.it/coronavirus-e-il-lavoro-agile-presso-lamministrazione-giudiziaria-ai-sensi-della-normativa-eccezionale/> ;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=DE> ;
- Chiedi, M. R., “Working anytime, anywhere ai tempi del coronavirus, Lavoro agile “emergenziale” e Covid-19: gli effetti sui lavoratori, la loro tutela e la difficile posizione dei datori di lavoro”,

ALTALEX, a.V., 2020, <https://www.altalex.com/documents/news/2020/08/18/working-anytime-anywhere-tempi-coronavirus> ;

- Commissione Europea, Il pilastro europeo dei diritti sociali,, [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it) ;
- Corso, M. “*Lo Smart Working ai tempi del Coronavirus*”, in "www.som.polimi.it" , a.V., 25 marzo 2020, <https://www.som.polimi.it/lo-smart-working-ai-tempi-del-coronavirus/> ;
- Corsi, S., “*Smart working e diritto alla disconnessione*”, "cyberlaws.it", a.V., 2018, <https://www.cyberlaws.it/2018/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione/> ;
- Colombo, D. “*Smart working, più lavoro e meno rischi alla prova del Covid-19 il pubblico batte il privato*”, “Il Sole 24 Ore, a.V.”, 21 Gennaio 2021, [https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-piu-lavoro-e-meno-rischi-prova-covid-19-pubblico-batte-privato-ADazy8EB?refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-piu-lavoro-e-meno-rischi-prova-covid-19-pubblico-batte-privato-ADazy8EB?refresh_ce=1) ;
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit, N° de pourvoi : 01-45.889, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/> ;
- D’ascola, S. “*Il lavoro a distanza come diritto? Sui 700 dell’emergenza (e sulla normalizzazione del lavoro agile)*”, *Questione Giustizia*, <https://www.questionegiustizia.it/articolo/il-lavoro-a-distanza-come-diritto-sui-700-dell-emergenza-e-sulla-normalizzazione-del-lavoro-agile> ;
- Dianora, P., “*Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali"* a.V., 2017, <https://arpi.unipi.it/handle/11568/852761#.YGdbbGQzbAM> ;
- Di Meo, R., “*Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*”, “*Labour & Law Issues*”, a.V., 1 Dicembre 2017, Vol. 3, no. 2, <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7571/7274> ;
- Di Corrado, G., “*Lavoro agile: anche il potere di controllo del datore diventa smart?*”, a.V. 2018, *giustiziavivile.com*, n. 5/2018, [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) ;

- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), “*Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*”, a.V. 10 Febbraio 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652#:~:text=Dans%20le%20cadre%20du%20t%C3%A9%20travail,la%20d%C3%A9connexion%20s'applique%20%C3%A9galement.&text=Instaur%C3%A9%20par%20la%20loi%20dite,17%20du%20Code%20du%20travail> ;
- Eurofound, “*La vita, il lavoro e la Covid-19: primi risultati*”, a.V. 6 Maggio 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020> ;
- Eurofound, “*Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile*”, a.V., 4 Giugno 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/working-conditions-and-sustainable-work> ;
- Eurofound, “*Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile*”, a.V., Marzo 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/working-conditions-and-sustainable-work> ;
- Eurofound, “*European survey on working time and work-life balance (ESWT): Reports, 2004*”, <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-survey-on-working-time-and-work-life-balance-eswt-reports> ;
- Eurofound, “*Equilibrio tra vita professionale e vita privata*”, a.V., 29 Marzo 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/work-life-balance> ;
- Eurofound, “*La vita, il lavoro e la Covid-19: primi risultati*”, a.V., Aprile 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020> ;
- Eurofound, “*Right to disconnect*”, 22 Ottobre 2019, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> ;
- Eurofound, “*Worklife balance*”, 13 Maggio 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/work-life-balance> ;



- Gangai, A., “Dall’Agile Working al Flexible: le forme dello Smart Working in Europa”, a.V., 23 Gennaio 2019, [https://blog.osservatori.net/it\\_it/agile-working-smart-working-europa](https://blog.osservatori.net/it_it/agile-working-smart-working-europa) ;
- Gavi, T. “Smart working e telelavoro: quali sono le differenze? La guida e le informazioni utili”, [informazioneefiscale.it](http://informazioneefiscale.it) , 22 Gennaio 2021, <https://www.informazionefiscale.it/smart-working-telelavoro-guida-alle-differenze> ;
- Gentile, G. “*Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*”, [http://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index\\_html?ida=133&idn=13&idi=-1&idu=-1](http://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index_html?ida=133&idn=13&idi=-1&idu=-1) ;
- Giuliani, A. (2020). “*Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*”, Diritto della sicurezza sul lavoro, Rivista dell’Osservatorio Olympus, N.2, <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2267> ;
- Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza, “*Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*”, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .Collective Volumes – 6/2017, [https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/545609/949040/gruppo-GGGS\\_wp-6-2017pdf.pdf](https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/545609/949040/gruppo-GGGS_wp-6-2017pdf.pdf) ;
- Informativa INAIL 26 Febbraio 2020, “*Coronavirus: misure urgenti di contenimento del contagio e informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile*”, <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html> ;
- ILO, “*Il telelavoro durante e dopo la pandemia da Covid-19*”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_756435.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_756435.pdf) ;
- Leccese, V., “*La disciplina dell’orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*”, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT – 40/2006, <http://aei.pitt.edu/103100/1/40.pdf> ;
- Lupi, A., Morena, P., “*Covid, in Spagna la situazione è critica ma il telelavoro potrebbe migliorare le cose*”, “Il Fatto Quotidiano”, a. V., 2 Ottobre 2020, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/10/02/covid-in-spagna-la-situazione-e-critica-ma-il-telelavoro-potrebbe-migliorare-le-cose/5951589/> ;

- Merico, C., “*Meno tasse per chi lavora da casa: in Germania il governo lancia la compensazione per lo smartworking*”, "it.businessinsider.com", a. V., 3 Dicembre 2020, <https://it.businessinsider.com/meno-tasse-per-chi-lavora-da-casa-in-germania-il-governo-lancia-la-compensazione-per-lo-smartworking/> ;
- Occhipinti, S., “*Il diritto del lavoratore alla disconnessione: Una recente proposta del Parlamento Europeo è finalizzata a salvaguardare la distinzione tra vita lavorativa e vita privata*”, altalex.com, a.V., 2 Marzo 2021, <https://www.altalex.com/documents/news/2021/03/02/diritto-lavoratore-disconnessione> ;
- OIL-Roma, “*Lavorare in qualsiasi luogo e momento, nuovo rapporto ILO-EUROFOUND evidenzia opportunità e sfide del telelavoro*”, [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_544334/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_544334/lang--it/index.htm) ;
- Pacino, G. “*Smart working come diritto? La Germania ci riprova*”, a.V., 13 Ottobre 2020, <https://www.paroledimanagement.it/smart-working-come-diritto-la-germania-ci-riprova/> ;
- P.A. - Ministero Giustizia: Accordo sulla attuazione del lavoro agile, “*Accordo sulla attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria ai sensi della normativa eccezionale di contrasto alla pandemia Covid-19*”, “olympus.uniurb.it”, a.V., 14 ottobre 2020, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23883:giust14102020&catid=242&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23883:giust14102020&catid=242&Itemid=139) ;
- Parlamento Europeo, “*Il Parlamento europeo vuole garantire il diritto alla disconnessione dal lavoro, Attualità*”, “europarl.europa.eu”, “europarl.europa.eu”, a.V., 26 Gennaio 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210121STO96103/il-parlamento-europeo-vuole-garantire-il-diritto-alla-disconnessione-dal-lavoro> ;
- Perrone, R., “*Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*”, "federalismi.it rivista di diritto pubblico italiano, comparato, Europeo”, a.V., 20 Dicembre 2017, <https://www.federalismi.it/AppOpenFilePDF.cfm?artid=35324&dpath=document&dfile=17122017194655.pdf&content=Il%2B%27diritto%2Balla%2Bdisconnessione%27%2Bquale%2Bstrumento%2Bdi%2Btutela%2Bdi%2Binteressi%2Bcostituzionalmente%2Brilevanti%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B> ;

- Procopio, A. “*Lavoro agile e conciliazione vita-lavoro Fine conciliativo e tempo di lavoro, rischi connessi, lavoro agile e Covid-19*”, "altalex.com" , a. V., 25 Agosto 2020., <https://www.altalex.com/documents/news/2020/08/25/lavoro-agile-conciliazione-vita-lavoro> ;
- Ray, J., “*Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*”, “Droit Sociale”, "signal.sciencespo-lyon.fr", a.V.,2002, <https://signal.sciencespo-lyon.fr/article/58357/Naissance-et-avis-de-deces-du-droit-a-la-deconnexion-le-droit-a-la-vie-privee-du-XXIe-siecle> ;
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, “de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.”, <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29> ;
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, “por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1> ;
- Redazione, Lavoro agile ed Unione Europea, “*Il lavoro agile è imprescindibile per ottenere maggiore conciliazione e produttività: lo dice anche l’Unione Europea*”, "variazioni.info", a.V., 27 settembre 2016, <https://www.variazioni.info/2016/09/21/lavoro-agile-ed-unione-europea/> ;
- Redazione, “*Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all’Europa*”, “forumpa.it”, a.V., 3 dicembre 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/> ;
- Redazione, “*Smart working e diritto alla disconnessione*”, “edotto.it”, a.V., 2 Febbraio 2021, <https://www.edotto.com/articolo/smart-working-verso-una-disciplina-ue-del-diritto-alla-disconnessione> ;
- Regolamento del Comune di Napoli, “comune.napoli.it”, <https://www.comune.napoli.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/311> ;
- Regolamento del Comune di Reggio Calabria, “reggiocal.it”, <http://www.reggiocal.it/online/Home/Amministrazione/StatutoeRegolamenti.html> ;

- Regolamento Regione Campania, “regione.campania.it”, <http://www.regione.campania.it/assets/documents/regolamento-2-2021-regolamenti-regionali.pdf> ;
- Rinaldi, E., “*Si deve riconoscere il buono pasto ai dipendenti pubblici in smart working?*”, "filodiritto.com", a.V. 20 Gennaio 2021, <https://www.filodiritto.com/si-deve-riconoscere-il-buono-pasto-ai-dipendenti-pubblici-smart-working> ;
- Risoluzione del Parlamento Europeo, 13 settembre 2016, *sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_IT.html);
- Riva, M. “*Lo Smart-Working emergenziale e l'assenza di accordo individuale: opportunità o rischio?*”, "roedl.it", a. V., 13 Novembre 2020, <https://www.roedl.it/it/attualita/labour-insights/smart-working-emergenziale/assenza-accordo-individuale-opportunita-rischio> ;
- Rubrica: Europa e Agenda 2030, “*Diritto alla disconnessione: verso una nuova direttiva europea*”, "asvis.it", a.V. 25 Gennaio 2021, <https://asvis.it/rubrica-europa-e-agenda-2030/1339-8733/diritto-alla-disconnessione-verso-una-nuova-direttiva-europea> ;
- Saliba, A. A., “*Proposta di risoluzione al Parlamento Europeo, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))*”, 2019, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061_IT.pdf);
- Santamato, T., “*SMART WORKING, PASSATO IL COVID NON SI TORNERÀ INDIETRO*”, “ansa.it”, a.V., 8 Novembre 2020, [https://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2020/11/03/smart-working-passato-il-covid-non-si-tornera-indietro\\_5ad35057-ae59-4a32-b2f1-fd6346eac612.html](https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2020/11/03/smart-working-passato-il-covid-non-si-tornera-indietro_5ad35057-ae59-4a32-b2f1-fd6346eac612.html) ;
- Sentenza della Corte Costituzionale, n.85 del 2013, <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2013&numero=85> ;
- Sentenza della Corte di giustizia europea, terza sezione del 10 settembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=IT>;

- Serrani, L., “*La nuova legge sul lavoro a distanza in Spagna*”, “*bollettinoadapt.it*”, a.V., 28 Settembre 2020, <http://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sul-lavoro-a-distanza-in-spagna/>;
- Smarter Working, “*Information on how the Civil Service-wide Smarter Working Programme is supporting departments to develop modern ways of working for a smarter future*”, <https://www.gov.uk/government/publications/the-way-we-work-tw3-best-practice-guidelines-for-smarter-working> ;
- UK Statutory Instruments 2014 No. 1398, “*The Flexible Working Regulations 2014*”, <https://www.legislation.gov.uk/ukSI/2014/1398/made> ;
- UNI Global Union, “*The Right to Disconnect: Best Practices*”, [https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf);
- Università degli studi dell’Insubria, “*DIRITTO DISCONNESSIONE*”, DDG 2017 289, <https://www.uninsubria.it/files/ddg2017289dirittodisconnessionepdf>;
- Tirabochi, M., Mosca, A. di M. Minghetti “*Una legge per lo smart working: conversazione con Alessia Mosca e Michele Tiraboschi*”, “*bollettinoadapt.it*”, <http://www.bollettinoadapt.it/una-legge-per-lo-smart-working-conversazione-con-alessia-mosca-e-michele-tiraboschi/>;
- Tommasi, D., “*Covid-19 e Smart Working: uno sguardo all’Europa*”, “*forumpa.it*”, a.V., 3 dicembre 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/covid-19-e-smart-working-uno-sguardo-alleuropa/>;
- Tufo, M., “*Il lavoro agile (dell’emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell’era della pandemia?*”, “*lavorodirittieuropa.it*”, a.V., 2 Luglio 2020, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/467-il-lavoro-agile-dell-emergenza-esordisce-in-giurisprudenza-come-bilanciare-gli-interessi-in-gioco-nell-era-della-pandemia>, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> ;
- Tribunale di Grosseto, Sez. Lav., ordinanza 23 aprile 2020, n. 502, Smart Working: il datore di lavoro non può negare il lavoro agile in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22448:tribunale-di-grosseto,-sez-lav,-ordinanza-23-aprile-2020-smart-working-il-datore-di-lavoro-non-pu%C3%B2](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22448:tribunale-di-grosseto,-sez-lav,-ordinanza-23-aprile-2020-smart-working-il-datore-di-lavoro-non-pu%C3%B2)

[negare-il-lavoro-agile-in-maniera-irragionevolmente-o-immotivatamente-discriminatoria&catid=72&Itemid=138](#) ;

- Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 23 aprile 2020, n. 2759 - Lavoro agile, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22455:tribunale-di-bologna,-sez-lav-,-23-aprile-2020,-n-2759-lavoro-agile&catid=72&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22455:tribunale-di-bologna,-sez-lav-,-23-aprile-2020,-n-2759-lavoro-agile&catid=72&Itemid=138) ;
- Tribunale di Roma, sezione lavoro, ordinanza n.12525, 20 giugno 2020, “Diritto al lavoro in modalità agile per gli addetti alle professioni e alle attività sanitarie nel settore della sanità pubblica”, [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23171:tribunale-di-roma,-sez-lav-,-20-giugno-2020,-n-12525-diritto-al-lavoro-in-modalit%C3%A0-agile-per-gli-addetti-alle;](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23171:tribunale-di-roma,-sez-lav-,-20-giugno-2020,-n-12525-diritto-al-lavoro-in-modalit%C3%A0-agile-per-gli-addetti-alle;)
- Tribunale di Venezia, sentenza n.1069, 8 luglio 2020, <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/10694/trib-venezias.pdf> ;
- Zucaro, R., “*Prime tutele della disconnessione nella Pubblica Amministrazione*”, “amministrazioneagile.it”, [https://www.amministrazioneagile.it/prime-tutele-della-disconnessione-nella-pubblica-amministrazione/;](https://www.amministrazioneagile.it/prime-tutele-della-disconnessione-nella-pubblica-amministrazione/)

## Riferimenti Legislativi

- Accordo quadro europeo, 16 luglio 2002, sul telelavoro;
- Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea, 7 Dicembre 2000;
- Circolare INAIL 2 novembre 2017, n. 48 “Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.”;
- Circolare del Ministro per la PA, 2 Aprile 2020, n. 2 “Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19” ;
- Circolare Ministero del Lavoro 03 marzo 2005, n. 8 ;
- Codice di procedura civile italiano;
- Codice Civile Italiano;
- Costituzione della Repubblica Italiana;
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit, N° de pourvoi : 01-45.889;
- Decreto Legge 17 marzo 2020, N. 18, “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”;
- Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonche' di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.”;
- Decreto Legge 8 settembre 2020, N. 111, “Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” ;
- Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n.13 “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.”;
- Decreto Legislativo 08 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro” ;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, art. 40, “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ;
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81, “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 123, “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” ;
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- Decreto Legislativo, 30 Marzo 2001 n. 165, ”Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- Direttiva ministeriale 2017, n. 3 “materia di lavoro agile”;
- Direttiva n. 3 del 2020, 4 Maggio 2020, “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva PdCM n. 3/2017, precisa che “non attribuisce all’assenza di precisi vincoli di tempo/luogo di lavoro un valore definitorio della prestazione in modalità agile”;
- Direttiva 2003/88/CE del parlamento europeo e del consiglio, 4 novembre 2003, concernente “taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”;
- Direttiva Europea, 93/104/CE, “concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”
- Disegno di legge 8 Febbraio 2016, n. 2233, “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”;
- d. P. C. M. 8 marzo 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.”;
- d. P. C. M. 26 Aprile 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, applicabili sull'intero territorio nazionale”;
- d. P. C. M. 17 maggio 2020, “Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19”;
- d. P. C. M. 6 Novembre 2020, “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti



per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»»;

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 8 marzo 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”;
- Informativa INAIL 26 Febbraio 2020, “Coronavirus: misure urgenti di contenimento del contagio e informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile”;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68, “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- Legge 22 maggio 2017, n.81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Legge 7 agosto 2017, n.124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 18 dicembre 1973, n. 877, art. 1 “Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio”;
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, “à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”, L. 2242-17 du Code du travail ;
- Proposta di risoluzione del Parlamento Europeo, 28 Luglio 2020, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL));
- Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, aggiornato al 6 Aprile 2021, [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pagineAree\\_5383\\_0\\_file.PDF](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pagineAree_5383_0_file.PDF)
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, “de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.”;
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, “por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”;
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, “de trabajo a distancia”;
- Risoluzione del Parlamento Europeo, 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- Trattato che istituisce la Comunità europea, 25 Marzo 1957.

## Appendice 1

### Accordo collettivo di Barilla del 2 Marzo 2015

#### VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 02/03/2015 presso la Sede della Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni e della Barilla Holding S.p.A., la Commissione interna, costituita da Azienda e R.S.U. Uffici, si sono incontrati allo scopo di dare esecuzione a quanto previsto dall'Accordo 12.11.2014 in tema di *Smart Working*.

#### Premessa organizzativa

Con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali ed il raggiungimento di più sfidanti risultati di business, anche attraverso un più efficace modello organizzativo ed in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi indicati nella Vision aziendale, valorizzando le nuove tecnologie di informazione e comunicazione, le Parti confermano la sperimentazione, già in atto, dello *Smart Working* quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

#### Descrizione generale

Il progetto *Smart Working*, facendo comunque riferimento alle norme di legge, alla normativa prevista dal Contratto Collettivo dell'Industria Alimentare, a quanto previsto nei Contratti Integrativi Aziendali e negli altri Accordi di sito in essere, e nello specifico Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro, prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione consistente nella possibilità di svolgere la propria attività lavorativa, normalmente svolta presso gli uffici della sede, anche al di fuori dei locali aziendali secondo determinati criteri e condizioni declinati nel presente Accordo e nello specifico Regolamento già vigente in Azienda.

#### Disciplina generale

##### ❖ Personale coinvolto:

Il progetto *Smart Working* coinvolgerà il personale in forza presso l'Headquarter, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato (full-time e part-time orizzontale) che:

- a giudizio dell'Azienda non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva;
- abbia manifestato al proprio responsabile una volontaria adesione a partecipare al progetto sperimentale;
- abbia letto ed espressamente accettato i contenuti del Regolamento specifico in essere.

##### ❖ Assetto e modalità di applicazione dell'orario:

la persona coinvolta nel progetto *Smart Working* potrà eseguire fino ad un massimo di 32 ore della propria prestazione lavorativa mensile in un luogo diverso da quello di lavoro (con riferimento a quello assegnato

## Appendice 2

### Contratto Collettivo SW General Motors 6 Marzo 2015

In data 6 marzo 2015, presso la sede dell'Amma di Torino, si sono incontrate la General Motors Powertrain - Europe srl (di seguito, la Società) [...], assistita dalla [...] Amma; la Fim-Cisl [...], la Fiom-Cgil [...], la Uilm - Uil [...], presenti le RSU aziendali.

Premesso:

- che lo “smart work” è una forma di lavoro flessibile in virtù della quale i lavoratori sono autorizzati ad effettuare, in maniera occasionale, le loro attività lavorative da un'ubicazione diversa dalla loro postazione di lavoro abituale, vale a dire a distanza rispetto alla sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- che lo “smart work” è una forma di lavoro che, nell'ottica della mobilità sostenibile, contribuisce alla diminuzione dell'inquinamento atmosferico e delle emissioni di gas serra, dell'inquinamento acustico, della congestione stradale e dell'incidentalità;
- che è intendimento della Società avviare un progetto pilota volto a fornire ai propri dipendenti, così accogliendo le richieste pervenute in tal senso, tramite gli RSU, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello “smart work”;
- che il modello “smart work” si applica unicamente ai luoghi diversi da altre sedi GM (propria abitazione, abitazione altrui, hotel, etc.) e non si riferisce alle situazioni in cui il lavoratore è in trasferta o in distacco;
- che la scelta di fruire dello “smart work” è a discrezione di ciascun lavoratore e che tale modalità è intesa dalle parti come trattamento di maggior favore per i lavoratori dipendenti della Società;

si conviene e si stipula quanto segue:

- a. le OO.SS. e le RSU prendono atto e convengono che il modello “smart work” offerto dalla Società è legittimo e motivato dalla volontà di consentire ai propri lavoratori di svolgere l'attività lavorativa in maniera più flessibile e rispondente alle loro esigenze;
- b. in considerazione di quanto al punto che precede, ciascun lavoratore della Società può fruire del modello “smart work” fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni all'anno;
- c. possono fruire del modello “smart work” tutti i lavoratori della Società che, nello svolgimento della loro attività, non si avvalgono di materiali o attrezzature disponibili esclusivamente presso la sede della Società;
- d. sono altresì escluse dal modello “smart work” le attività che richiedono programmi e sistemi informatici tali per cui lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede della Società determinerebbe un aggravio in termini di efficienza e di costi;
- e. le giornate lavorative in cui si fruisce del modello “smart work” non sono frazionabili;
- f. al fine di fruire del modello “smart work”, è necessario:

1. ottenere la preventiva autorizzazione da parte del proprio supervisore, da richiedersi, via e-mail, con almeno un giorno lavorativo di preavviso, salvo i casi urgenti;
  2. inserire nel sistema di rilevazione presenze E-sipert, entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello in cui si è fruito del modello “smart work”, il codice smart work;
  3. utilizzare la strumentazione standard fornita dall’azienda e, qualora le apparecchiature e/o i servizi Internet non vengano forniti dalla Società, essi saranno a carico del lavoratore;
- g. nel fruire del modello “smart work”, i lavoratori debbono:
1. nelle ore centrali della giornata, essere raggiungibili telefonicamente o mediante il servizio di messaggistica istantanea aziendale;
  2. in caso di non funzionamento, malfunzionamento o problemi legati all’hardware e/o al software aziendale, avvisare tempestivamente il proprio supervisore ed adoperarsi per la risoluzione del problema; in caso di impossibilità ad operare, il dipendente sarà tenuto a rientrare in sede, salvo giustificato motivo documentabile sulla base e nei termini previsti dalle disposizioni del CCNL.
- h. per le giornate in cui fruiscono del modello “smart work” i lavoratori hanno diritto di ricevere i ticket restaurants;
- i. data l’impossibilità del datore di lavoro di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di “smart work” la Società adempierà all’obbligo di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori mediante la consegna a tutti i dipendenti aventi diritto a prestare la propria attività lavorativa in regime di “smart work” di un’informativa nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione;
- j. i dipendenti aventi diritto a prestare la propria attività lavorativa in regime di “smart work” dovranno prendere visione dell’informativa di cui alla lettera precedente e confermare per iscritto tale presa visione;
- k. nella fruizione del modello “smart work” lavoratori debbono svolgere la loro attività lavorativa all'interno di un luogo sicuro, sano e conforme a quanto previsto dalle policy GM a loro già note e dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attenendosi scrupolosamente a quanto ivi prescritto ed avvalendosi degli strumenti di lavoro (ad es. notebook e dispositivi elettrici) a norma di legge messi a disposizione dalla Società o di loro proprietà. A tal fine si dà atto che i lavoratori hanno già ricevuto una formazione mirata sugli strumenti tecnici di lavoro messi a disposizione dalla Società;
- l. la Società monitorerà con cadenza annuale, di concerto con l’RSPP e gli RLS, gli aspetti della prevenzione dei rischi relativi alle modalità di svolgimento della prestazione in “smart work”;
- m. i dipendenti, in caso di incidente occorso nello svolgimento della loro prestazione lavorativa in regime di “smart work” che necessita l’assenza dal lavoro, debbono avviare l’apertura della pratica per malattia, fermo restando che avranno diritto di beneficiare della copertura assicurativa prevista dalla polizza collettiva stipulata dalla Società con MetLife Europe Limited;
- n. il progetto “smart work” avrà avvio a decorrere dal 16 marzo 2015;

o. trattandosi di un progetto pilota, entro il termine del primo anno di attivazione del progetto, le Parti si incontreranno per verificarne l'andamento e valutare l'opportunità di apportarvi variazioni determinate dai mutamenti legislativi nel frattempo intervenuti;

p. per quanto non qui disciplinato, si rinvia alle norme di legge e del contratto collettivo applicato.

## Appendice 3

### Contratto collettivo TIM del 4 Agosto 2020

ACCORDO LAVORO AGILE TRANSITORIO 2020, SPERIMENTALE 2021 Il giorno 5 agosto 2020, le Segreterie Nazionali e territoriali SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL congiuntamente con il Coordinamento delle RSU, hanno firmato con la direzione aziendale di TIM SpA due “importanti” accordi per la gestione del lavoro da remoto sia nella fase emergenziale che, a partire dal 2021, nella fase post emergenza.

Nell’incontro del 28 luglio 2020, Tim ha illustrato le caratteristiche del progetto Desk-Sharing, i contenuti del Piano Spazi Tim per il 2020 ed i punti principali del nuovo modello organizzativo di lavoro che Tim intende realizzare a partire dalla fase sperimentale attraverso accordi specifici aventi come oggetto il Lavoro Agile. Il nuovo modello organizzativo nasce a seguito di quanto accaduto per effetto del Covid-19 ovvero una remotizzazione emergenziale di massa realizzata in tempi brevissimi. L’accordo transitorio in linea con il decreto ministeriale del 30 luglio 2020 che ha fissato il 15 ottobre come termine della emergenza avrà effetto a partire dal giorno successivo al suddetto termine ministeriale. Il primo elemento sul quale si basa l’accordo è la “VOLONTARIETA’” della lavoratrice o del lavoratore di aderire attraverso una apposita campagna informativa. Nel caso il lavoratore non volesse aderire, a partire dal 15 di ottobre, l’azienda provvederà a reinserirlo nella sede aziendale di appartenenza o, nel caso delle aree interessate dai lavori di riammodernamento delle sedi, in un’altra sede disponibile. Nel caso di adesione al progetto di lavoro agile il lavoratore, nella fase transitoria, continuerà a lavorare 5 giorni su 5 da casa. Buono Pasto. Il Buono Pasto verrà riconosciuto a partire dal 1 settembre 2020. Il ripristino del buono pasto è frutto della intensa discussione sindacale di questi mesi, non era scontato e non era dovuto come alcune correnti di pensiero attribuiscono ad una lettura frettolosa e strumentale del decreto legge sul lavoro agile, e come purtroppo alcune sentenze di tribunali stanno confermando, riteniamo una importante azione averlo ottenuto! Dotazioni informatiche. Verrà assicurata l’adeguata dotazione informatica aziendale a tutto il personale coinvolto nel lavoro agile sanando la situazione attuale che vede ancora una quota di lavoratori operare presso il proprio domicilio tramite il loro pc personale. Entro la fine dell’anno tutti i lavoratori verranno dotati di idonee strumentazioni informatiche. Il nuovo modello sperimentale non prevederà in alcun modo lavoratori che non abbiano le necessarie dotazioni. Per i lavoratori che, anche in regime di remotizzazione, hanno un contatto costante con la clientela, l’accordo prevede che l’azienda fornirà un modem wi-fi 4g e relativa sim dopo aver effettuato i test per valutare la qualità della connessione standard. Permessi, ritardi e prestazioni straordinarie. Per tutti i lavoratori che timbrano in postazione e lavorano attraverso la barra telefonica, Tim riconoscerà l’utilizzo dei permessi a recupero, dei permessi mamma e papà, dei ritardi in compensazione, degli straordinari, della franchigia in base agli accordi sindacali di secondo livello sottoscritti a luglio e dicembre 2019. Per tutto il restante personale il mese di

settembre verrà utilizzato per estendere i medesimi strumenti di cui sopra. Disconnessione Nel ribadire il rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, viene sancito il diritto alla disconnessione delle lavoratrici e dei lavoratori finito il proprio turno di lavoro o, comunque, garantita la presenza nelle fasce previste dall'accordo Il tema del rispetto degli ambiti personali e di quelli lavorativi è particolarmente delicato e non si risolve con il solo riconoscimento del diritto alla disconnessione. Il nuovo modello organizzativo che potrebbe profilarsi dalla massiccia diffusione della remotizzazione ha, innegabilmente, in sé il rischio della confusione fra tempi di lavoro e vita privata. Soprattutto per gli ambiti professionali maggiormente "autonomi" occorre veicolare una cultura del rispetto delle persone e dei confini tra vita lavorativa e sfera privata. La possibilità di potersi organizzare in piena autonomia il lavoro non deve in alcun modo essere fraintesa con una sorta di "reperibilità permanente". Per tale aspetto occorrerà che il confronto fra azienda e sindacato sia costante e di alto profilo. Diritti sindacali. Elemento non scontato, l'aver ottenuto una piattaforma sindacale che garantirà l'esercizio del diritto sindacale da remoto per le assemblee, per esercitare il diritto di voto e per la consultazione dei testi e delle comunicazioni sindacali attraverso la bacheca elettronica è un passaggio significativo per la tutela e i diritti delle lavoratrici e lavoratori. A settembre verranno definite puntualmente le modalità operative informatiche. Questo passaggio rappresenta un elemento di grande novità ed interesse. In una società che si va sempre più digitalizzando la sfida sarà aggiornare, soprattutto dal punto di vista operativo, i principi imprescindibili della legge 300 in tema di come si esercitano i diritti sindacali in un contesto lavorativo che va cambiando impetuosamente. Formazione Argomento particolarmente importante se davvero si vuole raggiungere un cambio di paradigma nel nuovo modello organizzativo di lavoro, del quale questi accordi hanno la funzione di abilitatori. Regolamentare di fatto un nuovo modello organizzativo significherà investire soprattutto sul capitale umano. Se ci si limita a "tenere a casa" le persone di fatto non si coglie il potenziale innovativo e di crescita di quanto sta avvenendo. I processi formativi devono evolversi non limitandosi all'invio di documenti da leggere ed apprendere ma utilizzando maggiormente i "WEBINAR" che devono sostituire in questo momento le aule REALI. Momenti nei quali i docenti possono dare un valore aggiunto e mantenere alto il coinvolgimento e l'attenzione dei discenti, tutto ciò deve essere accompagnato da monitoraggi costanti, lo scopo fondamentale è portare tutte le persone coinvolte al centro di questi processi. Un cambiamento culturale che dovrà passare, a partire dalla formazione di tutti i livelli coinvolti, con particolare riferimento ai responsabili aziendali. Questi gli elementi che definiscono l'accordo transitorio. L'accordo sperimentale che riguarderà tutto il 2021 mantiene la struttura generale del transitorio diversificando lo schema di utilizzo dei giorni: Le parti hanno stabilito il superamento del termine di domicilio quale unico luogo dove il lavoratore possa rendere la prestazione in lavoro agile settimanale o giornaliero. Introducendo invece la possibilità di scegliere sedi all'esterno dei locali aziendali a patto che garantiscano collegamenti protetti del software aziendale utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Viene riportato il contratto di secondo livello a partire dai principi per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione, regolando in modo coerente ciò che durante la fase emergenziale non era avvenuto, ovvero il riconoscimento della

trasfertistica qualora il lavoratore durante la giornata di lavoro agile dovesse spostarsi per esigenze di servizio (es. i sopralluoghi dei progetti). Per chi farà parte di strutture la cui attività sono organizzate a monte e che devono garantire il presidio in specifici archi orario (operanti su turni) sarà previsto un lavoro agile settimanale con un'alternanza di 5 giorni consecutivi presso il proprio domicilio (o altra sede purché rispondente a caratteri di sicurezza ed idoneità) e 5 giorni presso la sede aziendale prevista dal piano spazi. A settembre dovrà partire un tavolo di confronto per permettere la collocazione in lavoro agile dei turni più disagiati, e rendere operativo il cambio turno indipendentemente da dove si svolga la prestazione lavorativa. Per tutte le altre strutture saranno previsti 3 giorni a settimana presso sede aziendale e 2 giorni presso proprio domicilio, entrambe da prenotare con un preavviso che tenga conto anche delle esigenze aziendali. Sono previsti 12 giorni aggiuntivi di lavoro da casa per tutti quei lavoratori che stanno nello schema 3+2 con la possibilità di utilizzarli come 1 giorno aggiuntivo a settimana. Per quanto riguarda il piano spazi, che riveste una importanza fondamentale per la buona riuscita del progetto, da settembre saranno realizzati tavoli territoriali e nazionali che permettano una gestione puntuale che tenga conto di tutte le variabili in gioco, in quanto nelle prime 6 città individuate dal progetto si dovrà attentamente analizzare e verificare l'impatto sui lavoratori in termini di mobilità territoriale, elemento non trascurabile quando si parla di aree metropolitane. Per tutti i lavoratori, sono previste una serie di casistiche legate alla gravidanza, maternità/paternità, rientro in servizio dopo malattia pari ad almeno 30 giorni consecutivi, rientro in servizio durante trattamenti chemio, immuno e radioterapici, DSA, che daranno diritto a giorni aggiuntivi rispetto all'accordo di base. Verrà promossa (in ottica di diffusione del broadband per l'utilizzo dei servizi digitali), sulla linea telefonica del lavoratore, l'offerta Tim Super scontata del 30% inoltre l'azienda si impegnerà per realizzare convenzioni o soluzioni con aziende di fornitura energetica in favore di quei lavoratori che volessero aderirvi. La realizzazione di questo nuovo modello organizzativo avrà degli importanti impatti sulla vita delle persone e su quella delle aziende. Ora diventa fondamentale la gestione dello sviluppo di questi processi. Andranno evidenziati e risolti tutti quei fattori di potenziale isolamento. I rientri in sede andranno utilizzati per rafforzare l'appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori e permettere la circolazione delle competenze e delle idee. Particolare attenzione andrà posta, coerentemente con quanto stabilito anche con il Protocollo di settore delle TLC, sulla questione di genere. Questo nuovo modello non dovrà in alcun modo rappresentare, sebbene inconsapevolmente, un motivo di arretramento sul tema della parità di genere. Occorre che da subito venga convocata la commissione pari opportunità perché deve partire un monitoraggio costante teso soprattutto alla salvaguardia di quelle persone che vivono situazioni di violenza domestica. Per quanto riguarda l'azienda, è chiaro che questo modello, unito al "nuovo piano spazi", abiliterà processi di risparmio sia attraverso un contenimento degli spazi necessitati che attraverso il recupero di efficacia ed efficienza dei processi lavorativi, la redistribuzione di quanto prodotto con lo svilupparsi della remotizzazione pone anche l'accento, negli accordi siglati, su come concretizzarla. Tra gli elementi maggiormente significativi che saranno oggetto di una attenta verifica in tal senso ci saranno: le possibilità di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario e quella di introdurre misure di carattere economico



e/o di welfare che siano di supporto per i lavoratori durante l'attività di lavoro a distanza. La fase che il Paese sta attraversando impone alle parti sociali coraggio e visione. Le nuove tecnologie abilitano le condizioni per rivedere l'orario di lavoro, magari anche sperimentalmente, continuando a garantire gli attuali livelli retributivi. In questa situazione il sindacato confederale con la sottoscrizione di questi accordi vuole essere parte attiva ed elemento centrale in uno scenario evolutivo complesso che non ha precedenti! Roma, 28 agosto 2020 Le Segreterie Nazionali SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL

## Appendice 4

### Contratto Collettivo Poste Italiane SW del 18 Dicembre 2020

Contratto Collettivo Poste Italiane SW del 18 Dicembre 2020

Verbale di accordo

Il giorno 18 dicembre 2020, tra Poste Italiane spa anche in rappresentanza di Poste Vita spa, Poste Assicura spa, Poste Welfare Servizi srl, EGI spa, BancoPosta Fondi spa, SGR, Postepay spa, Postel spa, Address spa e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uilposte, Failp-Cisal, Confisal Comunicazioni, e Fnc Ugl Comunicazioni Premesso che 1. le Parti hanno introdotto nell'art. 27 del CCNL 30/11/2017 l'istituto del Lavoro Agile, manifestando l'interesse comune a ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano ai dipendenti, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, individuati coerentemente con quelli della struttura di appartenenza, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti; 2. con accordo del 23/01/2019 è stata avviata la sperimentazione di tale modalità di lavoro, che ha interessato i bacini organizzativi ivi individuati, a partire dal 24/01/2019 e sino al 31/03/2020; la suddetta sperimentazione ha consentito di mettere a punto un modello, da estendere ad ulteriori e più ampi ambiti organizzativi, da individuarsi in coerenza con quanto disposto dalle vigenti disposizioni contrattuali; 3. a seguito dell'emergenza sanitaria per Covid-19, in attuazione delle necessarie disposizioni governative tempo per tempo intervenute è stata diffusamente implementata la modalità del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane; 4. le Parti, a seguito dei positivi esiti della sperimentazione introdotta con la citata intesa e del ricorso al Lavoro Agile nella fase emergenziale, confermano la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare - anche come strumento di welfare - la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare nel contempo i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, nel rispetto della produttività aziendale, in un'ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, anche alla luce della reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto; 5. il Lavoro Agile consente altresì di favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall'Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro. Il Lavoro Agile, in un'ottica di responsabilità sociale, si configura altresì come strumento idoneo alla gestione dell'emergenza sanitaria in corso, in sinergia con le Istituzioni pubbliche, a tutela della sicurezza e del benessere delle persone; 6. le Parti, nell'ambito della presente intesa, convengono sull'opportunità di condividere la regolamentazione del Lavoro Agile nel Gruppo Poste italiane, che costituirà una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto,

distinta dall'istituto del Telelavoro. Tutto ciò premesso si conviene quanto segue Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo. Viene previsto nel Gruppo Poste Italiane il Lavoro Agile, quale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che agevola la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, applicabile, su base volontaria, ai dipendenti delle Società del Gruppo Poste Italiane di cui alla presente intesa appartenenti agli ambiti organizzativi che non richiedono la presenza fisica del personale per garantire la continuità operativa di impianti ed infrastrutture nonché a quelli caratterizzati dall'assenza di rapporti con la clientela tramite canali fisici diretti; per le Funzioni che prevedono attività di vendita, la prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità Agile nelle giornate in cui il dipendente non deve recarsi presso il cliente. Gli ambiti nei quali risulta attivato il Lavoro Agile e per i quali, pertanto, si riconosce la piena compatibilità delle attività svolte con l'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità sono riportati negli allegati 1 e 1bis al presente Verbale. Eventuali modifiche/integrazioni a tale elenco, da ritenersi indicativo, saranno oggetto di approfondimento congiunto preventivo con le OO.SS. nel corso degli incontri periodici trimestrali previsti dalla presente intesa, e di successivi passaggi a livello regionale.

Il Lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e dai Responsabili di Struttura. Per ciascuna attività lavorativa, la concreta applicazione dell'istituto avverrà con modalità uniformi a livello territoriale, fatte salve situazioni connesse a specifiche condizioni individuali o organizzative, nonché alle esigenze di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'adesione al Lavoro Agile avverrà, su base volontaria, mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, il cui contenuto è riportato nel format allegato alla presente intesa (allegato 2). In caso di modifiche che dovessero essere apportate al suddetto format, l'Azienda si impegna a darne preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti la presente intesa, ferma restando la possibilità di avviare uno specifico confronto. Tale Accordo individuale costituirà, per tutta la durata del Lavoro Agile, parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra Azienda e dipendente e regolerà l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, ferme restando le mansioni assegnate ed il livello inquadramentale di appartenenza. La sottoscrizione dell'accordo di attivazione del Lavoro Agile avverrà in modalità telematica; in particolare, il personale appartenente agli ambiti organizzativi interessati dal Lavoro Agile accederà alla Sezione Self Service richieste amministrative presente sulla Intranet aziendale ai fini della presentazione della richiesta di attivazione del Lavoro Agile. Nella fase preliminare all'invio della richiesta, ciascun lavoratore potrà esprimere la volontà di avvalersi dell'assistenza sindacale, chiedendo di essere contattato da un rappresentante dell'O.S. che avrà indicato sull'applicativo medesimo. L'Azienda, quindi, darà evidenza a ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori che abbiano fatto richiesta della relativa assistenza, affinché la medesima O.S. proceda a contattare il lavoratore. Al termine di tale fase di assistenza, il lavoratore potrà accedere nuovamente alla intranet al fine di perfezionare la richiesta di attivazione del Lavoro Agile. Il lavoro agile verrà concesso dall'Azienda con

modalità e numerosità che tengano in debita considerazione quelle che sono le esigenze organizzative di ogni struttura aziendale. In caso di accoglimento della richiesta da parte dell'Azienda, il lavoratore riceverà via email l'accordo individuale di attivazione del Lavoro Agile, generato dal sistema; relativamente ai lavoratori che si siano avvalsi dell'assistenza sindacale, copia dell'accordo individuale sarà altresì inviata, per presa visione, all'Organizzazione Sindacale che ha fornito assistenza. L'Azienda invierà mensilmente a ciascuna O.S. l'elenco dei propri iscritti per i quali sia stato attivato il Lavoro Agile. La prestazione di lavoro in modalità Agile sarà resa, ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017 ed in conformità con i principi di seguito delineati.

1. “Accomodamento Ragionevole” In considerazione degli elementi di flessibilità che rendono l'istituto del Lavoro Agile particolarmente indicato nella gestione di situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità, anche in analogia con i principi enunciati dagli organismi internazionali in materia di uguaglianza e pari opportunità, Azienda e OOSS convengono che siano valutate con particolare attenzione, ferma restando la necessaria compatibilità con le esigenze organizzative dell'Azienda, le richieste di attivazione del Lavoro Agile da parte di personale che versi in una delle seguenti fattispecie: a) lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità; b) lavoratrici/lavoratori in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992; c) lavoratrici/lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992; d) lavoratrici/lavoratori impiegati ai sensi della L. 68/1999; e) risorse in condizione di fragilità, adeguatamente accertata ai sensi delle disposizioni di legge; f) lavoratori appartenenti a nucleo familiare monoparentale.

2. Luogo della prestazione Ferma restando l'assegnazione della lavoratrice/del lavoratore Agile presso la propria sede di lavoro, nella giornata di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Agile la prestazione potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dalla lavoratrice/dal lavoratore nell'Accordo individuale, situati nel territorio nazionale e riconducibili alle seguenti tipologie: a) proprio domicilio/propria residenza; b) altro luogo chiuso che garantisca adeguati livelli di privacy e sicurezza. In occasione della programmazione delle singole giornate di Lavoro Agile, di cui al successivo punto 2, la/il dipendente dovrà di volta in volta indicare il luogo, tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, in cui presterà l'attività per la giornata oggetto di pianificazione. Qualora, durante la giornata di Lavoro Agile, la lavoratrice/il lavoratore abbia necessità di variare il luogo prescelto e/o di spostarsi verso un diverso luogo tra quelli riportati nell'Accordo Individuale, presso cui completare la prestazione lavorativa, la stessa/lo stesso dovrà darne preventiva comunicazione via email al Responsabile diretto. Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, si precisa che lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017. Nelle giornate di Lavoro Agile non sarà richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di un cliente e, nei confronti della lavoratrice/del lavoratore, non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 40 (Trasferta) del CCNL vigente. Fa eccezione il caso in cui durante la giornata di Lavoro Agile alla lavoratrice/al lavoratore venga richiesto di recarsi, per motivi di

servizio sopraggiunti, presso altra sede di lavoro o presso un cliente. Nella fattispecie di cui sopra la/il dipendente, fatto salvo il caso in cui sussistano ragionevoli impedimenti, si recherà presso il luogo indicato ed alla stessa/allo stesso saranno applicate - al ricorrere dei relativi presupposti contrattuali - le disposizioni previste dalla citata norma contrattuale in tema di trasferta relativamente al tempo impiegato per recarsi presso la località di trasferta e per il rientro, nonché a quello occorrente per rendere la prestazione richiesta dall'Azienda.

3. Durata e programmazione del lavoro agile La prestazione potrà essere resa in modalità Agile a giornata intera per un massimo di 3 giorni a settimana e 13 giorni al mese, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive delle funzioni aziendali e con meccanismi che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori. Con specifico riferimento all'Assistenza Clienti e al Back Office in ambito DTO per i quali, in ragione della particolare natura delle attività presidiate, non trova applicazione il limite massimo settimanale e mensile di cui sopra, saranno individuate soluzioni organizzative che consentano comunque l'alternanza tra lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e il rientro in sede - di norma - per almeno una settimana lavorativa al mese. La pianificazione delle giornate di Lavoro Agile sarà concordata fra dipendente e Responsabile diretto, di norma su base settimanale, tenendo conto delle esigenze del lavoratore, compatibilmente con quelle organizzative della Struttura coinvolta. In caso di particolari necessità aziendali (a titolo esemplificativo, picchi di attività, periodi dell'anno interessati da specifiche necessità produttive, ecc.) per le quali il regime di Lavoro Agile risulti temporaneamente incompatibile, l'Azienda potrà comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno 20 giorni, la sospensione degli effetti dell'accordo individuale, per un periodo massimo di 2 mesi complessivi all'anno. Analogamente il lavoratore, per esigenze personali, potrà richiedere il temporaneo ripristino dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, laddove sussistano le condizioni organizzative e di sicurezza necessarie (relative, ad esempio, al numero massimo di dipendenti che possono contemporaneamente rendere la prestazione presso la sede aziendale, particolari condizioni di salute del lavoratore, situazione pandemica ecc.). In ogni caso, nella comunicazione di sospensione del Lavoro Agile, l'Azienda o la lavoratrice/il lavoratore dovranno indicarne le relative date di inizio e fine. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo quale, ad esempio, il trasferimento, l'assegnazione ad una nuova unità produttiva o la variazione del ruolo e/o delle mansioni relativamente ai quali non sia prevista la modalità Agile di svolgimento della prestazione lavorativa o, ancora, sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative e/o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 45 giorni. Analoga facoltà di revoca è attribuita alle lavoratrici e ai lavoratori, in presenza di un giustificato motivo da comunicare per iscritto nel rispetto del preavviso di 30 giorni. Qualora il Lavoro Agile venga effettuato da lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, l'Azienda potrà recedere dall'Accordo individuale di Lavoro Agile con un preavviso non inferiore a 90 giorni. Al termine del periodo di svolgimento del Lavoro Agile, anche in caso di recesso anticipato, verrà ripristinata - senza necessità di

alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. 4. Orario di lavoro La prestazione in Lavoro Agile dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria Struttura di appartenenza, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente. Fermo restando quanto sopra, l'attività in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nell'intervallo temporale compreso tra le ore 8:00 (fatto salvo il caso in cui l'inizio della prestazione teorica si collochi prima di tale orario) e le ore 20:00 (le lavoratrici/i lavoratori dovranno altresì fruire dell'intervallo previsto dall'art. 29, comma VII, del vigente CCNL per la consumazione del pasto). L'eventuale indisponibilità a rendere la prestazione lavorativa per periodi temporali superiori ai 90 minuti dovrà essere preventivamente comunicata dalla lavoratrice/dal lavoratore al proprio Responsabile diretto. Le previsioni di cui al capoverso precedente non trovano applicazione nei confronti del personale operante su turni che, anche nelle giornate di svolgimento dell'attività in modalità agile, continuerà a rispettare la collocazione e la durata del turno in cui è inserito nonché le pause e gli intervalli eventualmente previsti. Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare; pertanto, il recupero di eventuali permessi fruiti ai sensi dell'art. 34, commi I, II del vigente CCNL (o assimilati ai medesimi) avverrà nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro. Fa eccezione il personale operante su turni e, quindi, su orari predeterminati che potrà svolgere prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro al ricorrere delle relative condizioni organizzative e su autorizzazione dell'Azienda, con conseguente applicazione delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi inclusa quella relativa al recupero di eventuali permessi fruiti. Per quanto attiene l'attestazione della presenza nelle giornate di Lavoro Agile, questa verrà effettuata tramite Lettore Virtuale delle timbrature o altre modalità idonee ad attestare lo svolgimento dell'attività lavorativa, ferme restando eventuali caratteristiche di flessibilità oraria relative agli interessati. 5. Diritto alla disconnessione Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3., al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione in modalità agile e di garantire il rispetto degli spazi privati dei dipendenti, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore, in coerenza con quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL in materia di orario di lavoro, avrà diritto a disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito, dandone comunicazione al proprio responsabile. L'azienda si impegna a favorire, a tutti i livelli, comportamenti idonei a rispettare i tempi di vita dei lavoratori. Verrà favorita la diffusione di buone prassi di comportamento come, a mero titolo esemplificativo, la pianificazione delle riunioni all'interno del normale orario di lavoro e, di norma, con congruo preavviso, l'utilizzo dell'opzione di "ritardato recapito" nell'invio delle email aziendali. 6. Dotazioni di lavoro Ferma rimanendo la strumentazione già in dotazione, le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile, compatibilmente con i necessari tempi di approvvigionamento e distribuzione, saranno forniti e la manutenzione degli apparati forniti. In

particolare, le strumentazioni di lavoro (quali ad es. computer portatili, dispositivi palmari, tablet e smartphone aziendali) che la lavoratrice/il lavoratore è tenuta/o ad utilizzare per lo svolgimento della prestazione Agile, saranno configurate in modo da garantire la sicurezza della rete informatica aziendale, anche mediante l'installazione di un Personal Firewall che non potrà essere disattivato autonomamente dalla lavoratrice/dal lavoratore Agile. Anche in relazione alla particolare situazione pandemica nonché in caso di ricorso al lavoro agile per periodi di tempo limitati, la prestazione lavorativa in modalità Agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente, che presentino caratteristiche di conformità alle normative vigenti rispetto agli standard di sicurezza informatica. Relativamente a questi ultimi, la lavoratrice/il lavoratore dovrà provvedere a configurarle secondo le indicazioni aziendali, anche avvalendosi del supporto tecnico fornito dall'Azienda. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in modalità Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile diretto che, ove lo riterrà opportuno per motivi di servizio - anche in relazione alla tipologia e alla durata del guasto presumibile sulla base delle comuni conoscenze tecniche, nonché alle residuali attività lavorative che possano essere svolte da remoto pur in assenza di collegamento - potrà richiedere alla lavoratrice/al lavoratore di fare rientro presso la propria sede di lavoro al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera. In tal caso, il tempo intercorrente tra l'insorgere del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti. Nel caso di impedimenti a rientrare presso la propria sede, la lavoratrice/il lavoratore, non potendo completare la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico (ad esempio: permessi per festività soppresse, PIR, permessi ex art. 34, commi I e XIII, del vigente CCNL). La giornata di Lavoro Agile non completamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva. Al fine di supportare il personale nell'organizzazione della prestazione di lavoro in modalità agile, l'Azienda, accogliendo la specifica richiesta delle OO.SS., si impegna a individuare a breve e in prospettiva soluzioni vantaggiose, dal punto di vista economico, per garantire la connessione internet ad un costo conveniente per i lavoratori. Le parti si riservano di affrontare nuovamente questo tema entro il primo trimestre del 2021.

7. Sicurezza sul lavoro In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo individuale, si impegna a fornire, con cadenza annuale, un'informativa scritta relativa ai rischi generici e ai rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Agile. Analoga informativa sarà resa ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Nel rispetto delle vigenti normative di legge, ivi inclusi il D.P.R. n. 1124/1965 e il D.Lgs. n. 81/2008, l'Azienda assicurerà alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, in coerenza con le vigenti disposizioni di legge. La lavoratrice/Il lavoratore Agile avrà l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuta/o ad applicare le direttive

aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e ad utilizzarle, qualora fornite dall'Azienda, esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia. Eventuali periodi di infortunio occorsi nella giornata di Lavoro Agile che non dovessero essere riconosciuti come tali dall'INAIL saranno considerati neutri ai fini del calcolo dell'istituto del premio di risultato e dell'attribuzione del punteggio complessivo per la determinazione della graduatoria utile alla mobilità volontaria nazionale.

**8. Formazione** Le lavoratrici/I lavoratori appartenenti ai bacini organizzativi che possono accedere al Lavoro Agile ed i loro Responsabili, riceveranno una specifica formazione su principi, logiche e modalità di funzionamento del Lavoro Agile, sulla normativa di riferimento e sulle relative regole di accesso delle risorse. Particolare attenzione sarà riservata alla formazione dei Responsabili, finalizzata a diffondere una cultura manageriale sempre più orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed all'orientamento agli obiettivi/risultati, che al contempo individui le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica in dotazione, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di "isolamento professionale". I relativi progetti saranno esaminati in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

Sugli stessi temi sarà inoltre attivato un momento di approfondimento dedicato, che coinvolgerà congiuntamente Responsabili aziendali e componenti delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti la presente intesa. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, alle lavoratrici/ai lavoratori saranno, inoltre, garantite le medesime opportunità di accesso alla formazione previste per i lavoratori comparabili che non rendono la prestazione in modalità Agile. Le Parti convengono sulla opportunità di attivare temporaneamente il lavoro agile anche nei confronti di personale appartenente a strutture operative, finalizzato allo svolgimento di attività formative per le quali - anche in ragione della numerosità delle risorse coinvolte - sia opportuno il ricorso a tale modalità. L'Azienda ne darà periodicamente evidenza alle OO.SS. nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.

**9. Trattamento economico e normativo** La lavoratrice/Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della Legge n. 300/70. I periodi di lavoro effettuati in modalità di Lavoro Agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato al pari delle giornate lavorative rese all'interno dei locali aziendali. Fatto salvo quanto espressamente previsto dalla presente intesa e dall'Accordo individuale, la lavoratrice/il lavoratore Agile sono



soggetti complessivamente alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del rapporto di lavoro. Alla lavoratrice/Al lavoratore Agile saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti. Nelle giornate di prestazione resa in modalità Agile verrà riconosciuto il ticket per la consumazione del pasto di cui all'art. 85 del vigente CCNL. 10. Diritti sindacali Con particolare riferimento al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi, le Parti si danno reciprocamente atto che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di facilitare e rendere agevole la conoscenza delle iniziative di carattere sindacale da parte del personale in smart working, verrà ulteriormente favorito l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica di cui all'art. 12 del CCNL del 30 novembre 2017. L'Azienda sta altresì definendo le soluzioni tecnologiche, coerenti con le previsioni di cui all'art. 8 del vigente CCNL, utili a permettere la partecipazione alle assemblee dei lavoratori da parte dei dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile, di cui darà evidenza alle OO.SS. stipulanti la presente intesa entro il mese di gennaio 2021. Resta fermo che, con l'obiettivo di preservare il rapporto di prossimità tra le Organizzazioni Sindacali e i propri rappresentati, al di fuori della prestazione lavorativa gli strumenti di collegamento forniti dall'Azienda potranno essere utilizzate dai lavoratori anche al fine di interloquire con le Organizzazioni Sindacali medesime. La lavoratrice/Il lavoratore sarà tenuta/o ad attuare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti nell'esecuzione della sua attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali per assicurare la riservatezza dei dati trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di privacy. Parimenti, anche il datore di lavoro si impegna a rispettare le disposizioni in materia di privacy tempo per tempo vigenti. La lavoratrice/Il lavoratore Agile, anche con riferimento alla prestazione resa all'esterno dell'Azienda, sarà tenuta/o ad una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane. Resta l'obbligo di rispettare i doveri del dipendente di cui all'art. 52 del CCNL vigente, nonché le disposizioni di cui al presente Accordo e quelle previste nell'Accordo individuale di Lavoro Agile. Resta inteso che fino alla cessazione dell'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 l'istituto del Lavoro Agile rimarrà disciplinato nel Gruppo Poste italiane secondo le modalità semplificate di cui alle disposizioni di legge vigenti. Al riguardo le Parti confermano che fino al termine del periodo sopra indicato, troveranno applicazione le norme in materia di lavoro agile contenute nel D.L. 17 marzo 2020 n.18, convertito dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27, nonché nel D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77. Al Lavoro Agile verranno altresì applicate le previsioni contenute nel D.L. 8 settembre 2020, n. 111. La regolamentazione e la gestione delle giornate di Lavoro Agile nonché i possibili rientri in sede dovranno continuare ad essere compatibili con le esigenze di tutela della salute del lavoratore e con le disposizioni vigenti in materia di distanziamento sociale. Con riferimento ai possibili luoghi di svolgimento della prestazione di cui al punto 1, durante la fase di emergenza sanitaria si continuerà a non poter rendere l'attività da un luogo chiuso aperto al

pubblico, per contenere il diffondersi del contagio da Covid-19. Le Parti si danno altresì atto che, al termine del periodo di emergenza sanitaria, con il condiviso obiettivo di perseguire il primario interesse alla sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, in una prima fase la presente intesa potrà trovare, previo approfondimento congiunto, più flessibile applicazione con particolare riferimento alle previsioni di cui ai paragrafi 1 e 3. Le Parti concordano di incontrarsi con cadenza trimestrale al fine di effettuare una verifica sulle relative modalità di applicazione nel Gruppo Poste italiane, anche alla luce di eventuali evoluzioni normative dalla materia. Inoltre, l'Azienda si impegna ad individuare modalità di monitoraggio dell'andamento e del gradimento del Lavoro Agile (KPI, Survey e questionari volontari anonimi, ecc...) di cui fornirà apposita informativa alle OO.SS. nel corso degli incontri di cui sopra. L'esito del monitoraggio sarà reso noto alle OO.SS. medesime. Ferme restando le scadenze sopra individuate, su richiesta di una delle Parti firmatarie della presente intesa, potranno essere effettuate ulteriori sessioni di approfondimento su tematiche specifiche, relative all'utilizzo dello strumento del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane. Due mesi prima della scadenza della presente intesa, come di seguito individuata, le Parti si incontreranno per effettuare un approfondimento complessivo sulla materia del Lavoro Agile al fine di valutare le modalità di prosecuzione della stessa, anche alla luce del confronto sul rinnovo del CCNL. Allo scopo di diffondere e rendere effettivamente conosciuti i contenuti della presente intesa, l'Azienda si impegna ad individuare, attraverso l'utilizzo dei consueti canali, specifiche modalità di comunicazione verso il personale.

La presente intesa ha vigenza fino al 31 dicembre 2021.

## Appendice 5

### Esempio di accordo individuale del gruppo Cattolica Assicurazioni

CARTA INTESTATA SOCIETÀ

#### Accordo Individuale di Lavoro Agile / Smart Working

Oggi, \_\_\_\_\_ 2018, in \_\_\_\_\_,

tra

**Società Cattolica di Assicurazione società cooperativa**, con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande n. 16;

di seguito, la «Società»

e

il Sig. \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_, dall'altra  
di seguito, il «Dipendente» e, unitamente alla Società le «Parti»

Premesso che:

- a) tra le Parti è in corso un rapporto di lavoro subordinato (di seguito il «Rapporto di Lavoro»);
- b) le Parti hanno volontariamente e consensualmente deciso che, nell'ambito del Rapporto di Lavoro in essere e fermo restando il trattamento economico e normativo attualmente applicato, il Dipendente svolgerà la prestazione di lavoro in modalità Agile, nel rispetto della normativa applicabile (L. 81/2017) e secondo quanto previsto dal presente accordo.

Ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

#### 1. Premesse.

Le premesse fanno parte del presente accordo.

#### 2. Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, tempi di lavoro, di riposo e di disconnessione.

- 2.1 Durante il periodo di sperimentazione dell'accesso alla modalità di lavoro Agile, e quindi per i primi 4 mesi, decorrenti dalla sottoscrizione del presente accordo (cfr. punto 6.2), il lavoratore potrà svolgere la propria prestazione lavorativa in *Smart Working* per un periodo massimo di una giornata lavorativa alla settimana.
- 2.2 Decorso il periodo di 4 mesi, di cui al punto 6.2), il lavoratore potrà usufruire della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa per un massimo di n. 2 giornate lavorative alla settimana.
- 2.3 Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile il Dipendente potrà svolgere la propria prestazione di lavoro in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa, secondo la determinazione del Dipendente stesso. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile il Dipendente non avrà precisi vincoli di orario, ma gestirà autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro essendo unicamente vincolato dal miglior risultato relativo alla sua prestazione lavorativa.
- 2.4 Ove l'attività lavorativa venga svolta al di fuori dei locali aziendali, il Dipendente è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale rispetto alla prestazione resa all'interno dei locali aziendali.
- 2.5 Nelle giornate in cui il Dipendente lavora in modalità Agile ha la possibilità di decidere, in accordo con il proprio Responsabile, come distribuire le ore lavorate nell'arco della giornata per massimizzare la propria produttività e conciliare il

- 1 -

## Appendice 6

### Risoluzione del Parlamento Europeo sul diritto alla disconnessione del 21 Gennaio 2021



**Parlamento europeo**

2019-2024

**TESTI APPROVATI**  
*Edizione provvisoria*

#### **P9\_TA-PROV(2021)0021**

#### **Diritto alla disconnessione**

#### **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))**

*Il Parlamento europeo,*

- visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visto l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i),
- vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro<sup>1</sup>,
- vista la direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale<sup>2</sup>,
- vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro<sup>3</sup>,
- vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea<sup>4</sup>,
- vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio<sup>5</sup>,
- visti gli articoli 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"),
- visto il pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i principi 5, 7, 8, 9 e 10,

1 GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1.

2 GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

3 GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

4 GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105.

5 GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79.

- viste le convenzioni e le raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), in particolare la convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria) del 1919, la convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e uffici) del 1930, la raccomandazione n. 163 sulla contrattazione collettiva del 1981, la convenzione n. 156 concernente i lavoratori con responsabilità familiari del 1981 e la raccomandazione n. 165 che l'accompagna, nonché la dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro del 2019,
  - vista la Carta sociale europea riveduta del Consiglio d'Europa del 3 maggio 1996, in particolare l'articolo 2 (concernente il diritto ad eque condizioni di lavoro, compresi un orario di lavoro e periodi di riposo ragionevoli), l'articolo 3 (concernente il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri), l'articolo 6 (concernente il diritto alla contrattazione collettiva) e l'articolo 27 (concernente la tutela dei lavoratori aventi responsabilità familiari),
  - visto l'articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,
  - visti gli accordi quadro tra le parti sociali europee sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020),
  - visto lo studio di valutazione del valore aggiunto europeo dell'unità Valore aggiunto europeo del servizio Ricerca del Parlamento europeo (EPRS) dal titolo "The right to disconnect" (Il diritto alla disconnessione)<sup>1</sup>,
  - vista la relazione di Eurofound del 31 luglio 2019 dal titolo "The right to switch off" (Il diritto di scollegarsi),
  - visto il documento di lavoro dell'Eurofound dal titolo "The right to disconnect in the 27 EU Member States" (Il diritto alla disconnessione nei 27 Stati membri dell'UE),
  - vista la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) sui criteri di determinazione dell'orario di lavoro, compresi il servizio di guardia e i periodi di reperibilità, sull'importanza dei periodi di riposo, sull'obbligo di misurazione dell'orario di lavoro e sui criteri di determinazione dello status dei lavoratori<sup>2</sup>,
  - vista la sentenza della CGUE nella causa C-518/15, secondo la quale le ore di guardia che un lavoratore trascorre al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro un breve periodo di tempo devono essere
- 1 PE 642.847, luglio 2020;
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
- 2 Cfr., tra le altre, le sentenze della Corte di giustizia del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e altri, da C-397/01 a C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punto 93; la sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punto 36; la sentenza del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punto 27; la sentenza del 21 febbraio 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punto 66; e la sentenza del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punto 60.

considerate come «orario di lavoro»<sup>1</sup>,

- vista la sentenza della CGUE nella causa C-55/18, secondo la quale gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero<sup>2</sup>,
- vista la relazione di UNI Global Union dal titolo "The Right to Disconnect: Best Practices" (Il diritto alla disconnessione: migliori pratiche),
- visto il paragrafo 17 della sua risoluzione del 10 ottobre 2019 sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro<sup>3</sup>,
- visto l'articolo 5 della decisione del Parlamento europeo, del 28 settembre 2005, che adotta lo statuto dei deputati del Parlamento europeo<sup>4</sup>,
- visti gli articoli 47 e 54 del suo regolamento,
- vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9- 0246/2020),

A. considerando che attualmente non esiste una normativa specifica dell'Unione sul diritto dei lavoratori alla disconnessione dagli strumenti digitali, comprese le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (TIC), a scopi lavorativi;

B. considerando che la digitalizzazione e l'utilizzo adeguato degli strumenti digitali hanno portato numerosi vantaggi e benefici economici e sociali ai datori di lavoro e ai lavoratori, come una flessibilità e un'autonomia maggiori, la possibilità di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la riduzione dei tempi di spostamento, ma che hanno causato anche degli svantaggi comportanti sfide etiche, legali e connesse all'occupazione, quali l'intensificazione del lavoro e l'estensione dell'orario di lavoro, rendendo così meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata;

considerando che un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso", "sempre online" o "costantemente di guardia" che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché della parità tra uomini e donne, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con

<sup>1</sup> Sentenza della Corte del 21 febbraio 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punto 66.

<sup>2</sup> Sentenza della Corte del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punto 60.

<sup>3</sup> Testi approvati, P9\_TA(2019)0033.

<sup>4</sup> GU L 262 del 7.10.2015, pag. 1.

- C. responsabilità di assistenza, che generalmente sono donne; che la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani, nonché dei diritti e dei valori fondamentali dell'Unione e avere un impatto positivo sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro;
- D. considerando che l'utilizzo di strumenti digitali per periodi prolungati potrebbe determinare una riduzione della concentrazione e un sovraccarico cognitivo ed emotivo; che operazioni monotone e ripetitive e una postura statica per lunghi periodi di tempo possono causare tensioni muscolari e disturbi muscolo-scheletrici; che l'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro ha classificato la radiazione a radio frequenza come una possibile causa di effetti cancerogeni; che le donne incinte possono essere particolarmente a rischio in caso di esposizione a radiazioni a radio frequenza;
- E. considerando che l'uso eccessivo dei dispositivi tecnologici può aggravare fenomeni quali l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, l'esaurimento emotivo, l'ansia e il burnout; che, secondo l'OMS, oltre 300 milioni di persone nel mondo soffrono di depressione e disturbi mentali comuni legati al lavoro e che ogni anno il 38,2 % della popolazione dell'Unione soffre di un disturbo mentale;
- F. considerando che le misure adottate in conseguenza della crisi della COVID-19 hanno cambiato le modalità di lavoro e hanno dimostrato l'importanza delle soluzioni digitali, compreso l'uso di regimi di telelavoro da parte delle imprese, dei lavoratori autonomi e degli organi della pubblica amministrazione in tutta l'Unione; che, secondo Eurofound, durante il confinamento, oltre un terzo dei lavoratori dell'Unione ha cominciato a lavorare da casa, rispetto al 5 % che già lo faceva prima della crisi, e che si è registrato un aumento sostanziale nell'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi; che, secondo Eurofound, il 27 % degli intervistati in telelavoro ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative<sup>1</sup>; che il lavoro a distanza e il telelavoro sono aumentati durante la crisi della COVID-19 e che, secondo le previsioni, resteranno a un livello più alto rispetto a quelli precedenti alla crisi della COVID-19 o addirittura aumenteranno ulteriormente; considerando che le donne sono soggette a un rischio particolarmente elevato e sono colpite più gravemente dalle ripercussioni economiche e sociali derivanti dalla crisi della COVID-19, a causa del loro ruolo predominante o ancora tradizionale di responsabili della cura della casa e della famiglia; che l'aumento del telelavoro durante la crisi della COVID-19 può anche presupporre un rischio maggiore per i giovani e le persone con responsabilità assistenziali, quali i genitori soli, le famiglie con figli e le famiglie con famigliari a carico che necessitano di assistenza; che la vita lavorativa e la vita privata in un periodo di telelavoro, di distanziamento sociale e di confinamento devono essere ben equilibrate; che nel contesto del diritto alla disconnessione dovrebbero essere affrontati aspetti connessi al genere;

- G. considerando che il diritto alla disconnessione è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale; che tale diritto dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori; che il diritto alla disconnessione è particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili e per quelli con responsabilità di assistenza;
- H. considerando che i progressi tecnologici hanno comportato un nuovo livello di complessità per il monitoraggio e la vigilanza sul luogo di lavoro; che l'uso di tecnologie digitali intrusive sul luogo di lavoro è trattato e disciplinato in certa misura solo in alcuni Stati membri; che l'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) stabilisce che "ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano"; che tale clausola è stata utilizzata in varie giurisdizioni nazionali per tutelare la vita privata dei lavoratori nel contesto lavorativo;
- I. considerando che da un'indagine di Eurofound è emerso che il 27 % degli intervistati in telelavoro ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative;
- J. che l'articolo 8 della CEDU e l'attuazione del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR)<sup>1</sup> dovrebbero garantire che i lavoratori ricevano informazioni adeguate sull'entità e la natura del monitoraggio e del controllo e che i datori di lavoro siano tenuti a giustificare le misure e a minimizzarne l'impatto utilizzando i metodi meno intrusivi;
1. sottolinea che gli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi hanno aumentato la flessibilità per quanto riguarda l'orario, il luogo e il modo in cui il lavoro può essere svolto e il modo in cui i lavoratori sono raggiungibili al di fuori del lavoro; osserva che un utilizzo adeguato degli strumenti digitali può costituire un valore aggiunto per i datori di lavoro e per i lavoratori in quanto consente una libertà, indipendenza e flessibilità maggiori per organizzare meglio l'orario di lavoro e le mansioni lavorative, ridurre il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro e facilitare la gestione degli obblighi personali e familiari, creando in tal modo un equilibrio migliore tra vita privata e vita professionale; osserva che le necessità dei lavoratori variano considerevolmente e sottolinea a tale proposito l'importanza di sviluppare un quadro chiaro che promuova la flessibilità personale e contemporaneamente la protezione dei diritti dei lavoratori;
  2. sottolinea che l'essere costantemente connessi, insieme alle forti sollecitazioni sul lavoro e alla crescente aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento, può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori, sull'equilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, nonché sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere;



3. riconosce che la registrazione efficace dell'orario di lavoro può contribuire al rispetto dell'orario di lavoro stabilito da contratto; sottolinea che, sebbene registrare l'orario di lavoro sia importante per garantire che gli orari concordati e i limiti stabiliti per legge non siano superati, occorre prestare attenzione all'efficacia di tale registrazione, dal momento che le norme in materia esistono solo in pochi Stati membri;
4. osserva che un insieme di prove in costante aumento mette in evidenza che tra gli effetti di una delimitazione dell'orario di lavoro, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, di una certa flessibilità nell'organizzazione del tempo lavorativo, nonché di misure attive volte a migliorare il benessere sul lavoro, figurano conseguenze positive sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, un miglioramento della sicurezza sul lavoro e un aumento della produttività della manodopera grazie alla diminuzione di stanchezza e stress, livelli più elevati di soddisfazione e motivazione sul lavoro e tassi più bassi di assenteismo<sup>2</sup>;
5. riconosce l'importanza di un utilizzo adeguato ed efficiente degli strumenti digitali a scopi lavorativi, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, prestando attenzione ad evitare ogni violazione dei diritti dei lavoratori a condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, nonché la salute e la sicurezza sul lavoro;
6. ritiene che le interruzioni alle ore non lavorative dei lavoratori e l'estensione del loro orario di lavoro possano aumentare il rischio di straordinari non retribuiti, stanchezza sul lavoro, problemi psicosociali, mentali e fisici, quali l'ansia, la depressione, il burnout e lo stress da tecnologia, e possano avere un impatto negativo sulla loro salute e sicurezza sul lavoro, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e sui loro periodi di riposo dal lavoro;
7. riconosce le conclusioni di Eurofound secondo le quali le persone che lavorano abitualmente da casa hanno più del doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali massime previste e di riposare meno delle 11 ore previste fra un giorno lavorativo e l'altro, come sancito dal diritto dell'Unione, rispetto alle persone che lavorano nella sede del datore di lavoro; sottolinea che quasi il 30 % di tali telelavoratori dichiara di lavorare nel proprio tempo libero tutti i giorni o più volte alla settimana, a fronte del 5 % di coloro che lavorano in ufficio, e che i telelavoratori hanno maggiori probabilità di lavorare con orari irregolari; sottolinea che il numero di persone che lavorano da casa nell'Unione che dichiarano orari di lavoro prolungati o che non sono in grado di trarre beneficio dalle ore non lavorative è in aumento; osserva inoltre che la probabilità che i telelavoratori abituali

<sup>1</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE («regolamento generale sulla protezione dei dati») (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

<sup>2</sup> Messenger, OIL, studio di valutazione del valore aggiunto europeo dell'unità Valore aggiunto europeo del servizio Ricerca del Parlamento europeo (EPRS) dal titolo "The right to disconnect" (Il diritto alla disconnessione), (PE 642.847, luglio 2020):

segnalino di soffrire di stress legato al lavoro e di disturbi del sonno, stress ed esposizione alla luce degli schermi digitali è più elevata e osserva che tra gli altri effetti sulla salute dei telelavoratori e dei lavoratori ad elevata mobilità figurano emicranie, affaticamento degli occhi, stanchezza, ansia e disturbi muscolo-scheletrici; riconosce che il lavoro regolare da casa può provocare danni fisici ai lavoratori, dato che gli spazi lavorativi creati ad hoc a casa, i computer portatili e altre attrezzature TIC potrebbero non rispettare le norme ergonomiche; chiede alla Commissione e agli Stati membri di migliorare la ricerca e la raccolta dei dati e di eseguire una valutazione dettagliata di tali problemi; sottolinea l'importanza di far fronte a dette questioni, alla luce delle previsioni sull'aumento del telelavoro nel lungo termine;

8. sottolinea che il contributo del telelavoro nella tutela di alcune professioni e imprese durante la crisi della COVID-19 è stato determinante ma ribadisce che, a causa della combinazione di un orario di lavoro prolungato e di maggiori sollecitazioni sui lavoratori, il telelavoro può anche supporre maggiori rischi per i lavoratori e avere un impatto negativo sulla qualità del loro orario di lavoro e sull'equilibrio tra vita professionale e vita personale, così come sulla loro salute fisica e mentale; sottolinea che emergono difficoltà particolari quando l'attività lavorativa non è legata a un luogo specifico, quando la connettività per il lavoro è costante e quando il lavoro occupa del tempo che dovrebbe essere dedicato alla famiglia e alla vita privata;
9. sottolinea che il diritto dei lavoratori alla disconnessione è essenziale per la protezione della loro salute fisica e mentale e del loro benessere nonché per la loro tutela dai rischi psicologici; ribadisce l'importanza e i vantaggi di attuare valutazioni dei rischi psicosociali a livello delle imprese pubbliche e private e ribadisce altresì l'importanza di promuovere la salute mentale e prevenire i disturbi mentali sul luogo di lavoro, creando condizioni migliori per i lavoratori e i datori di lavoro; riconosce il ruolo positivo che le commissioni per la salute e la sicurezza istituite dalle parti sociali possono svolgere nel garantire che le valutazioni dei rischi siano effettuate con maggiore periodicità e in modo più accurato;
10. rammenta che, secondo la legislazione attuale e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, i lavoratori non sono tenuti a fornire ai datori di lavoro una disponibilità costante e senza interruzioni e ribadisce che c'è una differenza tra orario di lavoro, quando il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro, e l'orario non lavorativo, quando il lavoratore non ha nessun obbligo di restare a disposizione del datore di lavoro, e che i periodi di guardia fanno parte dell'orario di lavoro; riconosce tuttavia che il diritto alla disconnessione non è esplicitamente regolamentato nel diritto dell'Unione; rammenta che la situazione negli Stati membri varia notevolmente e che alcuni Stati membri e le parti sociali hanno adottato provvedimenti per disciplinare, mediante il diritto, gli accordi collettivi o entrambi, l'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi al fine di fornire garanzie

e tutelare i lavoratori e le loro famiglie; invita la Commissione e gli Stati membri e incoraggia le parti sociali a scambiare le migliori pratiche e a garantire un approccio comune coordinato alle condizioni di lavoro esistenti, lasciando impregiudicati i diritti sociali e la mobilità all'interno dell'Unione;

11. invita la Commissione a valutare e affrontare i rischi di una mancata tutela del diritto alla disconnessione;
12. invita gli Stati membri e i datori di lavoro a garantire che i lavoratori siano informati sul loro diritto alla disconnessione e possano esercitarlo;
13. ricorda le esigenze specifiche dei diversi settori e le diversità fra di essi in relazione al diritto alla disconnessione; invita la Commissione a presentare, sulla base di un esame dettagliato, di una valutazione adeguata e di una consultazione degli Stati membri e delle parti sociali, una proposta di direttiva dell'Unione su norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare efficacemente il loro diritto alla disconnessione e per disciplinare l'uso degli strumenti digitali esistenti e nuovi a scopi lavorativi, prendendo al contempo in considerazione l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione, che include disposizioni sulla connessione e sulla disconnessione; rammenta che l'accordo quadro prevede che le parti sociali adottino misure di attuazione entro i prossimi tre anni e che una proposta legislativa prima della fine del periodo di attuazione significherebbe non tenere conto del ruolo delle parti sociali previsto dal TFUE; insiste che qualsiasi iniziativa legislativa rispetti l'autonomia delle parti sociali a livello nazionale, i contratti collettivi nazionali e le tradizioni e i modelli dei mercati del lavoro nazionali e non pregiudichi il diritto di negoziare, concludere e mettere in atto accordi collettivi conformemente al diritto e alla prassi nazionali;
14. invita la Commissione a presentare un quadro legislativo al fine di stabilire requisiti minimi sul lavoro a distanza in tutta l'Unione, garantendo che il telelavoro non pregiudichi le condizioni di impiego dei telelavoratori; sottolinea che tale quadro dovrebbe chiarire le condizioni di lavoro, tra cui la fornitura, l'utilizzo e la responsabilità delle attrezzature, come gli strumenti digitali esistenti e nuovi, e dovrebbe garantire che tale lavoro sia effettuato su base volontaria e che i diritti, il carico di lavoro e le norme sulla prestazione dei telelavoratori siano equivalenti a quelli dei lavoratori in situazioni comparabili;
15. è del parere che la nuova direttiva debba precisare, integrare e rispettare pienamente i requisiti stabiliti nelle direttive 2003/88/CE concernente il diritto alle ferie annuali retribuite, (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza nonché nella direttiva 89/391/CEE del Consiglio sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, in particolare i requisiti contenuti in tali direttive connessi alle ore lavorative massime e ai periodi di riposo minimi, alle modalità di lavoro flessibili e agli obblighi di informazione, e che non debba incidere negativamente in alcun

modo sui lavoratori; ritiene che la nuova direttiva debba offrire soluzioni per tenere conto dei modelli esistenti, del ruolo delle parti sociali, delle responsabilità dei datori di lavoro e delle esigenze dei lavoratori per quanto riguarda l'organizzazione del loro orario di lavoro quando usano strumenti digitali; sottolinea l'importanza fondamentale del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione corretti delle norme dell'Unione e ribadisce che l'acquis dell'Unione in ambito sociale e occupazionale si applica pienamente alla transizione digitale; esorta la Commissione e gli Stati membri a garantire l'adeguata applicazione attraverso le autorità nazionali di ispezione del lavoro;

16. sottolinea che il diritto alla disconnessione consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative; sottolinea che dovrebbero essere garantiti una certa autonomia, flessibilità e il rispetto della sovranità sul tempo, secondo il quale ai lavoratori deve essere consentito di organizzare il loro orario di lavoro in base alle responsabilità personali, in particolare l'assistenza ai figli o ai familiari malati; sottolinea che l'aumento della connettività sul luogo di lavoro non dovrebbe comportare discriminazioni o conseguenze negative in relazione alle assunzioni o agli avanzamenti di carriera;
17. sottolinea che i progressi delle nuove possibilità tecnologiche, come l'intelligenza artificiale, svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare il luogo di lavoro del futuro e il riconoscimento dell'efficienza lavorativa e non dovrebbero condurre a un uso disumanizzato degli strumenti digitali né sollevare preoccupazioni relative alla vita privata e a una raccolta dei dati personali, una sorveglianza e un controllo sproporzionati e illegali dei lavoratori; sottolinea che i nuovi strumenti di sorveglianza del luogo di lavoro e delle prestazioni lavorative, che consentono alle imprese di tracciare ampiamente le attività dei lavoratori, non dovrebbero essere visti come una possibilità per effettuare una sorveglianza sistematica dei lavoratori; esorta le parti sociali e le autorità di controllo della protezione dei dati a garantire che gli strumenti di monitoraggio del lavoro siano utilizzati soltanto se necessario e in modo proporzionato nonché a garantire il diritto alla vita privata dei dipendenti e all'autodeterminazione sul lavoro; osserva che, se ai lavoratori è consentito utilizzare i servizi di comunicazione forniti dal datore di lavoro per scopi privati, il datore di lavoro non ha il diritto di accedere ai metadati e ai contenuti delle comunicazioni e i lavoratori devono essere formati e informati riguardo al trattamento dei loro dati; ricorda che nei rapporti di lavoro il consenso di un lavoratore al trattamento dei propri dati personali non può essere considerato in linea di principio come liberamente espresso e, pertanto, non è valido, dal momento che sussiste un chiaro squilibrio di potere fra l'interessato (il lavoratore) e il titolare del trattamento (il datore di lavoro);
18. ribadisce che il rispetto dell'orario di lavoro e della sua prevedibilità è considerato essenziale per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle loro famiglie nell'Unione;

19. sottolinea che la Commissione, gli Stati membri, i datori di lavoro e i lavoratori devono sostenere e incoraggiare attivamente il diritto alla disconnessione e promuovere un approccio efficiente, ragionato ed equilibrato agli strumenti digitali sul lavoro, così come misure di sensibilizzazione e campagne di informazione e di formazione sull'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione; sottolinea l'importanza di un utilizzo ragionevole degli strumenti digitali che garantisca che il diritto alla disconnessione e tutti gli altri diritti concepiti per tutelare la salute mentale e fisica dei lavoratori siano attuati in maniera efficace e diventino una componente attiva della cultura del lavoro nell'Unione;
20. sottolinea che i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di essere direttamente o indirettamente disponibili o raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro e che i lavoratori dovrebbero astenersi dal contattare i colleghi a scopi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro concordato; ricorda che i periodi nei quali il lavoratore è disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro sono periodi lavorativi; sottolinea che, data la natura in evoluzione del mondo del lavoro, vi è una crescente necessità di informare pienamente i lavoratori sulle loro condizioni di lavoro al fine di attuare il diritto alla disconnessione, il che dovrebbe avvenire tempestivamente e per iscritto o in un formato digitale facilmente accessibile per i lavoratori; sottolinea che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori informazioni sufficienti, compresa una dichiarazione scritta, sul diritto dei lavoratori alla disconnessione, indicando nello specifico almeno le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro, le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, la valutazione del datore di lavoro sulla salute e la sicurezza, le misure di tutela dei lavoratori da trattamenti sfavorevoli e le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori; ribadisce l'importanza della parità di trattamento per i lavoratori transfrontalieri e invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati circa il loro diritto alla disconnessione, anche oltre i confini nazionali;
21. sottolinea l'importanza delle parti sociali nel garantire un'attuazione e un'applicazione efficaci del diritto alla disconnessione, conformemente alle pratiche nazionali, ed evidenzia che pertanto sarà importante tenere conto del lavoro da esse già svolto in tale ambito; reputa che gli Stati membri debbano garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare efficacemente il loro diritto alla disconnessione, anche per mezzo di un accordo collettivo; chiede agli Stati membri di stabilire meccanismi precisi e sufficienti per garantire una norma minima di protezione in conformità del diritto dell'Unione e l'applicazione del diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori;
22. invita gli Stati membri a garantire la tutela dalla vittimizzazione e da altre ripercussioni negative ai lavoratori che invocano il diritto alla disconnessione, così come che siano messi in atto meccanismi per il trattamento delle denunce o delle violazioni del diritto alla disconnessione;

23. sottolinea che tutte le attività di apprendimento e formazione professionali a distanza devono essere considerate attività lavorative e non devono avere luogo durante le ore straordinarie o i giorni liberi senza un adeguato compenso;
24. sottolinea l'importanza di sostenere formazioni individuali volte al miglioramento delle competenze informatiche per tutti i lavoratori, in particolare per le persone con disabilità e i colleghi più anziani, al fine di garantire che svolgano il loro lavoro in modo corretto ed efficiente;
25. chiede alla Commissione di includere il diritto alla disconnessione nella sua nuova strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di elaborare in maniera esplicita nuove misure e azioni psicosociali nel quadro della salute e della sicurezza sul lavoro;
26. esorta la Commissione a presentare, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i) TFUE, una proposta di atto sul diritto alla disconnessione, seguendo le raccomandazioni figuranti in allegato;
27. ritiene che la proposta richiesta non presenti incidenze finanziarie;
28. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le dettagliate raccomandazioni in allegato alla Commissione, al Consiglio, nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

## **ALLEGATO ALLA RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI CONCERNENTI IL CONTENUTO DELLA PROPOSTA**

### **RICHIESTA**

#### **TESTO DELLA PROPOSTA LEGISLATIVA RICHIESTA**

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

sul diritto alla disconnessione

**IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,**

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali, visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>1</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>2</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria<sup>3</sup>, considerando quanto segue:

(1) In virtù dell'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i) del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei settori del miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.

(2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta") sancisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, così come a una limitazione dell'orario massimo di lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un congedo retribuito. L'articolo 30 della Carta sancisce il diritto alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato mentre gli articoli 20 e 21 sanciscono l'uguaglianza davanti alla legge e vietano la discriminazione.

(3) L'articolo 23 della Carta sancisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

(4) Il pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro, che è garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che sono promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, e che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici (principio n. 5). Prevede inoltre che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (principio n. 7), che le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali (principio n. 8), che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato e a modalità di lavoro flessibili (principio n. 9) e che i lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato alle loro esigenze professionali, così come alla protezione dei propri dati, e che consenta loro di prolungare la partecipazione al mercato del lavoro (principio n. 10).

(5) La presente direttiva tiene conto delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'organizzazione dell'orario di lavoro, comprese, in particolare, la convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria) del 1919, la convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e

1 GU C ...

2 GU C ...

3 Posizione del Parlamento europeo ...

uffici) del 1930, la raccomandazione n. 163 sulla contrattazione collettiva del 1981, la convenzione n. 156 concernente i lavoratori con responsabilità familiari del 1981 e la raccomandazione n. 165 che l'accompagna, nonché la dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro del 2019.

(6) La presente direttiva tiene conto anche della Carta sociale europea riveduta del Consiglio d'Europa del 3 maggio 1996, in particolare l'articolo 2 (concernente il diritto ad eque condizioni di lavoro, compresi un orario di lavoro e periodi di riposo ragionevoli), l'articolo 3 (concernente il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri), l'articolo 6 (concernente il diritto alla contrattazione collettiva) e l'articolo 27 (concernente la tutela dei lavoratori aventi responsabilità familiari).

(7) L'articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti umani sancisce che ogni individuo ha diritto al riposo ed allo svago, comprendendo in ciò una ragionevole limitazione dell'orario di lavoro e ferie periodiche retribuite.

(8) Gli strumenti digitali permettono ai lavoratori di lavorare da qualsiasi posto e in qualsiasi momento e, se usati adeguatamente, possono contribuire a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori garantendo loro maggiore flessibilità nell'organizzazione della loro vita privata. Tuttavia, l'uso degli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi può avere anche effetti negativi, che risultano tra l'altro in un orario di lavoro più lungo inducendo i lavoratori a lavorare al di fuori dell'orario di lavoro, in una maggiore intensità di lavoro nonché in confini meno netti tra orario di lavoro e tempo libero. Tali strumenti digitali, se il loro uso non è limitato esclusivamente all'orario di lavoro, possono interferire nella vita privata dei lavoratori. Per i lavoratori con responsabilità di assistenza non retribuite gli strumenti digitali possono rendere particolarmente difficile il conseguimento di un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata. Le donne dedicano più tempo a tali responsabilità di assistenza, lavorano meno ore in un'occupazione retribuita e possono rinunciare completamente al posto di lavoro.

(9) Gli strumenti digitali utilizzati a scopi lavorativi possono creare una pressione e uno stress costanti, avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei lavoratori e condurre a malattie psicosociali o altre malattie professionali, come l'ansia, la depressione, il burnout, lo stress da tecnologia, disturbi del sonno e muscolo- scheletrici. Tutti i summenzionati effetti impongono ai datori di lavoro e ai sistemi di previdenza sociale un onere crescente e aumentano il rischio di violare il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro che rispettino la loro salute e sicurezza. Date le sfide rappresentate dall'aumento significativo nell'utilizzo degli strumenti digitali a scopi lavorativi, dai rapporti di lavoro atipici e dalle modalità di telelavoro, in particolare nel contesto dell'aumento del telelavoro dovuto alla crisi della COVID-19, che hanno condotto a uno stress aggiuntivo legato al lavoro e hanno reso meno netti i confini tra lavoro e vita privata, la necessità di garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare il diritto alla disconnessione è diventata ancora più pressante.



L'utilizzo maggiore delle tecnologie digitali ha trasformato i modelli tradizionali di lavoro e ha creato una cultura del "sempre connesso" e "sempre online". In tale contesto è importante garantire la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, condizioni di

lavoro eque, compresi il diritto a una retribuzione equa e l'attuazione del loro orario di lavoro, la salute e la sicurezza e la parità tra uomini e donne.

(10) Il diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi. Il diritto alla disconnessione dovrebbe consentire ai lavoratori di scollegarsi dagli strumenti lavorativi e di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza correre il rischio di subire conseguenze negative, come il licenziamento e altre misure di ritorsione. Dall'altro lato i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro. I datori di lavoro non dovrebbero promuovere una cultura del lavoro del "sempre connessi" nella quale i lavoratori che rinunciano al diritto alla disconnessione sono chiaramente favoriti rispetto a quelli che esercitano tale diritto. I lavoratori che segnalano casi di mancato rispetto del diritto alla disconnessione sul luogo di lavoro non dovrebbero essere penalizzati.

(11) Il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente. Il diritto alla disconnessione mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

(12) Attualmente non esiste una normativa dell'Unione che disciplini specificatamente il diritto alla disconnessione e la legislazione in materia varia notevolmente fra i diversi Stati membri. Tuttavia le direttive 89/391/CEE<sup>1</sup> e 91/383/CEE<sup>2</sup> del Consiglio mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata indeterminata, determinata o un rapporto di lavoro interinale. La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>3</sup> prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, anche in relazione al numero massimo di ore di lavoro consentito e ai periodi minimi di riposo da rispettare; la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1</sup> ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile; e la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>2</sup> stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

<sup>1</sup> Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

<sup>2</sup> Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19).

<sup>3</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

(13) In conformità della direttiva 2003/88/CE i lavoratori nell'Unione hanno diritto a prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. In tale contesto la direttiva stabilisce periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro. Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, i servizi di guardia, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo indicato dal datore di lavoro, devono essere considerati "integralmente periodi lavorativi, a prescindere dal fatto che, durante tale guardia, il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continuativa"<sup>3</sup> e i periodi di reperibilità, durante i quali il lavoratore è costretto a passare il periodo di guardia nel suo domicilio e a tenersi a disposizione del datore di lavoro, devono rientrare nella nozione di orario di lavoro<sup>4</sup>. Inoltre, secondo l'interpretazione della CGUE, i periodi minimi di riposo costituiscono "norme della normativa sociale comunitaria che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute"<sup>5</sup>. Tuttavia la direttiva 2003/88/CE non contiene una disposizione esplicita sul diritto dei lavoratori alla disconnessione, né obbliga i lavoratori a essere raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro, durante i periodi di riposo o altre ore non lavorative, ma prevede il diritto a periodi di riposo giornalieri, settimanali e annuali ininterrotti, durante i quali il lavoratore non dovrebbe essere contattato. Inoltre, non esiste alcuna disposizione esplicita dell'Unione che attui il diritto di non essere disponibile in tutti i momenti non compresi nell'orario di lavoro concordato (contrattualmente).

(14) La CGUE ha confermato che le direttive 89/391/CEE e 2003/88/CE impongono ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore e che tale sistema deve essere "oggettivo, affidabile e accessibile"<sup>1</sup>.

(15) Nella sua giurisprudenza la CGUE ha stabilito criteri per definire lo status di lavoratore. È opportuno tenere conto dell'interpretazione di questi criteri da parte della Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. A condizione che soddisfino tali criteri, tutti i lavoratori, sia del settore privato che del settore pubblico, compresi i lavoratori a chiamata, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti, rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di

<sup>1</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

<sup>2</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

<sup>3</sup> Sentenza della Corte del 5 ottobre 2004, Pfeiffer e altri, da C-397/01 a C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punto 93.

<sup>4</sup> Sentenza della Corte del 21 febbraio 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punto 66.

<sup>5</sup> Sentenza del 7 settembre 2006, Commissione/Regno Unito, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punto 38.

lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore s'intende qualsiasi lavoratore avente un rapporto di lavoro che soddisfi i criteri della CGUE.

(16) Negli ultimi decenni, i normali contratti di lavoro sono diminuiti e la prevalenza di modalità di lavoro atipiche o flessibili è aumentata, in larga misura per via della digitalizzazione delle attività economiche. Alcune forme di lavoro atipico sono disciplinate nel diritto dell'Unione. La direttiva 97/81/CE del Consiglio<sup>2</sup> dà attuazione all'accordo quadro tra le parti sociali europee sul lavoro a tempo parziale e ha lo scopo di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tenere conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori. La direttiva 1999/70/CE del Consiglio<sup>1</sup> attua l'accordo quadro tra le parti sociali europee sui contratti a tempo determinato e il suo obiettivo è migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>2</sup>, adottata in seguito alla mancata adozione di un accordo quadro tra le parti sociali europee, è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

(17) Le parti sociali europee hanno adottato un accordo quadro sul telelavoro nel luglio 2002 e uno sulla digitalizzazione nel giugno 2020. L'accordo quadro sulla digitalizzazione prevede la possibilità che le parti sociali stabiliscano misure relative alla connessione dei lavoratori al lavoro e alla loro disconnessione dallo stesso. Alla luce degli sviluppi che hanno avuto luogo dall'adozione dell'accordo quadro sul telelavoro nel

1 Sentenza della Corte del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punto 60.

2 Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9).

2002, risulta evidente la necessità di eseguire una valutazione e di prevedere un quadro giuridico a livello dell'Unione per alcuni degli elementi dell'accordo.

(18) L'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), e l'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 2008/104/CE stabiliscono che la nozione di "lavoratore" sia definita dal diritto nazionale. Tuttavia la CGUE ha stabilito che i criteri contenuti nella sua giurisprudenza costante devono essere applicati per valutare se una persona gode dello status di lavoratore. In particolare è determinante che "una persona fornisca a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione" mentre non sono decisive a tal fine "la qualificazione giuridica nel diritto nazionale e la forma di tale rapporto nonché la natura del nesso giuridico che lega le due persone"<sup>1</sup>.

(19) Alcuni Stati membri hanno adottato provvedimenti per regolamentare il diritto alla disconnessione dei lavoratori che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi. Altri Stati membri promuovono l'utilizzo di strumenti digitali a scopi lavorativi senza affrontare nello specifico i rischi, mentre un terzo gruppo di Stati membri applica all'uso degli strumenti digitali la legislazione generale e un quarto gruppo non dispone di una legislazione specifica<sup>2</sup>. Un'azione a livello di Unione nel presente ambito garantirebbe condizioni minime per tutelare tutti i lavoratori nell'Unione che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi e, più specificamente, i loro diritti fondamentali relativi a condizioni di lavoro eque.

(20) La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori stabilendo condizioni minime per il diritto alla disconnessione. La presente direttiva dovrebbe essere attuata in modo tale da rispettare pienamente le prescrizioni stabilite nelle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 e non dovrebbe avere alcun effetto negativo sui lavoratori.

(21) Le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore e per l'attuazione di tale diritto da parte del datore del lavoro dovrebbero essere concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo o a livello dell'impresa datrice di lavoro. È opportuno che gli Stati membri garantiscano, ad esempio mediante gli ispettorati nazionali del lavoro, che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori una dichiarazione in cui sono stabilite tali modalità pratiche.

(22) Gli Stati membri dovrebbero garantire che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, conformemente alla giurisprudenza della CGUE, in particolare alla sentenza del 14 maggio 2019 nella causa C-55/18,

<sup>1</sup> Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43).

<sup>2</sup> Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

(23) L'autonomia delle parti sociali dovrebbe essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero sostenere le parti sociali nella conclusione di accordi collettivi per attuare la presente direttiva.

(24) Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, dovrebbero garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva. A tal fine è opportuno che gli Stati membri garantiscano l'istituzione di un insieme minimo di condizioni di lavoro, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, al fine di consentire ai lavoratori di esercitare il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri dovrebbero potere affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, affinché esse forniscano o integrino tale insieme minimo di condizioni di lavoro.

(25) Le deroghe alla prescrizione relativa all'attuazione del diritto alla disconnessione dovrebbero essere previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le ragioni che motivano la necessità di una deroga. L'insieme minimo di condizioni di lavoro che attuano il diritto alla disconnessione dovrebbe stabilire i criteri per tali deroghe e per determinare la compensazione per qualsiasi mansione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di lavoro. Tale compensazione dovrebbe garantire il rispetto dell'obiettivo generale di assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

(26) I lavoratori che esercitano i loro diritti di cui alla presente direttiva dovrebbero essere tutelati da qualsiasi conseguenza sfavorevole, tra cui il licenziamento e altre misure di ritorsione. Tali lavoratori dovrebbero essere inoltre protetti da qualsiasi misura discriminatoria, come la perdita di reddito o di opportunità di promozione.

(27) I lavoratori dovrebbero disporre di un'adeguata e rapida protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta all'esercizio dei diritti sanciti dalla presente direttiva o a un tentativo di esercitarli, compresi il diritto di ricorso e il diritto di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari per garantire la conformità con la presente direttiva.

(28) Gli Stati membri dovrebbero definire le modalità per l'attuazione del diritto alla disconnessione sancito nella presente direttiva, conformemente al diritto nazionale, agli accordi collettivi o alle prassi vigenti. Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(29) L'onere di provare che il licenziamento o altro pregiudizio equivalente non è dovuto al fatto che un lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione compete al datore di lavoro, a condizione che il lavoratore abbia esposto dinanzi a un giudice o altra autorità competente fatti idonei a far

1 Sentenza della Corte del 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punto 27.

2 Eurofound.

3 Federación de Servicios de Comisiones Obreras<sup>1</sup>.

sorgere una presunzione che il lavoratore sia stato licenziato o abbia subito un altro pregiudizio per tale motivo.

(30) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. La presente direttiva e la sua applicazione non dovrebbero costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nell'ambito trattato dalla presente direttiva.

(31) La Commissione dovrebbe rivedere l'attuazione della presente direttiva al fine di monitorare e garantire la conformità alla stessa. A tal fine è opportuno che gli Stati membri presentino relazioni periodiche alla Commissione.

(32) Al fine di valutare l'impatto della presente direttiva, la Commissione e gli Stati membri sono incoraggiati a continuare a cooperare tra loro, con il sostegno dell'Autorità europea del lavoro, per sviluppare statistiche e dati confrontabili sull'attuazione dei diritti sanciti nella presente direttiva.

(33) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire l'istituzione di garanzie adeguate per l'esercizio del diritto alla disconnessione nell'Unione, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della sua portata e dei suoi effetti, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

### *Articolo 1*

#### *Oggetto e ambito d'applicazione*

La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi e di esercitare il diritto alla disconnessione e che garantiscano il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione da parte dei datori di lavoro. Essa si applica a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro.

La presente direttiva precisa e integra le direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 ai fini di cui al paragrafo 1, lasciando impregiudicate le prescrizioni stabilite in tali direttive.

### *Articolo 2*

#### *Definizioni*

Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

<sup>1</sup> Sentenza della Corte del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

“disconnessione”: il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro

"orario di lavoro": l'orario di lavoro quale definito all'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE.

### *Articolo 3*

#### *Diritto alla disconnessione*

Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro prendano i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione.

Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali. I lavoratori possono richiedere e ottenere il registro del loro orario di lavoro.

Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro attuino il diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente.

### *Articolo 4*

#### *Misure di attuazione del diritto alla disconnessione*

Gli Stati membri garantiscono che, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, siano stabilite modalità dettagliate che consentano ai lavoratori di esercitare il diritto alla disconnessione e che i datori di lavoro attuino tale diritto in modo equo e trasparente. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro:

- a. le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro;
- b. il sistema per la misurazione dell'orario di lavoro;
- c. valutazioni della salute e della sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione;
- d. i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione;
- e. in caso di deroga a norma della lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro conformemente alle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 nonché al diritto e alle prassi nazionali.
- f. le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo.

Le deroghe di cui al primo comma, lettera d), sono previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa.

Gli Stati membri possono, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, affidare alle parti sociali il compito di concludere accordi collettivi a livello nazionale, regionale, settoriale o di datore di lavoro che stabiliscano o integrino le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1.

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che non sono coperti da un accordo collettivo a norma del paragrafo 2 beneficino di una tutela conformemente alla presente direttiva.

#### *Articolo 5*

##### *Tutela contro trattamenti sfavorevoli*

Gli Stati membri provvedono affinché siano vietati la discriminazione, il trattamento meno favorevole, il licenziamento e altre misure sfavorevoli da parte dei datori di lavoro per il fatto che il lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione.

Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro proteggano i lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

Gli Stati membri garantiscono che, quando i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati o di aver subito un altro trattamento sfavorevole per aver esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati o abbiano subito un altro trattamento sfavorevole per tale motivo, incombe al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento o il trattamento sfavorevole è stato basato su motivi diversi.

Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori.

Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

#### *Articolo 6*

##### *Diritto di ricorso*

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori il cui diritto alla disconnessione è stato violato abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie rapido, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Gli Stati membri possono stabilire che le organizzazioni sindacali o altri rappresentanti dei lavoratori abbiano la facoltà, per conto o a sostegno dei lavoratori e con la loro approvazione, di avviare procedimenti amministrativi al fine di garantire la conformità con la presente direttiva o la sua applicazione.

#### *Articolo 7*

##### *Obbligo di informazione*



Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano per iscritto a ciascun lavoratore informazioni chiare, sufficienti ed adeguate sul diritto alla disconnessione, compresa una dichiarazione che precisi i termini degli accordi collettivi o di altri accordi applicabili. Tali informazioni comprendono almeno i seguenti elementi:

2. le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi eventuali strumenti di monitoraggio legato al lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a);
3. il sistema di misurazione dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b);
4. le valutazioni del datore di lavoro sulla salute e sulla sicurezza in relazione al diritto alla disconnessione, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c);
5. i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione e i criteri per stabilire la compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere d) ed e);
6. le misure di sensibilizzazione del datore di lavoro, compresa la formazione sul luogo di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera f);
7. le misure di tutela dei lavoratori contro trattamenti sfavorevoli conformemente all'articolo 5;
8. le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori conformemente all'articolo 6.

#### *Articolo 8 Sanzioni*

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in conformità della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'attuazione. Tali sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Entro ... [due anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri notificano tali norme e misure alla Commissione e provvedono poi a dare immediata notifica delle eventuali modifiche successive.

#### *Articolo 9*

##### *Livello di protezione*

La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.

La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

## *Articolo 10*

### *Relazione, valutazione e revisione del diritto alla disconnessione*

Entro ... [cinque anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione contenente tutte le informazioni pertinenti sull'attuazione e l'applicazione pratiche della presente direttiva, così come indicatori di valutazione sulle pratiche di attuazione del diritto alla disconnessione, indicando i rispettivi punti di vista delle parti sociali nazionali.

Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione, entro ... [sei anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, presenta una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione e sull'applicazione della presente direttiva e valuta la necessità di misure aggiuntive, compresa, se del caso, la modifica della presente direttiva.

## *Articolo 11*

### *Recepimento*

Entro il ... [due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri adottano e pubblicano le misure legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal ... [tre anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva]. Le misure adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

A decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva, gli Stati membri provvedono a comunicare alla Commissione, in tempo utile perché questa possa presentare le proprie osservazioni, qualsiasi progetto di disposizioni legislative, regolamentari o amministrative che intendano adottare nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Conformemente all'articolo 153, paragrafo 3, TFUE, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, su loro richiesta congiunta, a condizione che garantiscano il rispetto della presente direttiva.

## *Articolo 12*

### *Dati personali*

I datori di lavoro trattano i dati personali di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere a) e b) della presente direttiva soltanto ai fini della registrazione dell'orario di lavoro del singolo lavoratore. Essi non trattano tali dati per altri fini. I dati personali sono trattati conformemente al regolamento (CE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1</sup> e alla direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>2</sup>.

## *Articolo 13*

### *Entrata in vigore*

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

*Articolo 14*

*Destinatari*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva. Fatto a ...,

*Per il Parlamento europeo Per il Consiglio*

*Il presidente Il presidente*

1 Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

2 Direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 2002, relativa al trattamento dei dati personali e alla vita privata nel settore delle comunicazioni elettroniche

