



Università di Foggia

Tesi di Dottorato in
Neuroscience and Education
XXXVI Ciclo

Tempo di lavoro e di non lavoro: Italia e Spagna a confronto.

Tutor: Prof. Maurizio Ricci

Co-Tutor: Prof. Antonello Olivieri

Dottorando: Dott. Antonio Pellicano

MAURIZIO
RICCI
28.03.2024
10:02:23
GMT+00:00



Firmato digitalmente da:
ANTONIO PELLICANO
Data: 28/03/2024 11:39:05

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

Introduzione

CAPITOLO I

IL LAVORO A DISTANZA NELL'ESPERIENZA ITALIANA

1. Il lavoro a domicilio. Alcune brevi e funzionali considerazioni.
2. Il telelavoro: l'antecedente storico del lavoro agile.
3. L'emersione del lavoro agile: dai primi accordi collettivi nel settore privato alla l. n. 81/2017.
 - 3.1. *(segue)* La qualificazione giuridica del lavoro agile.
 - 3.2. *(segue)* L'oggetto dell'accordo: la flessibilità spaziale della prestazione.
4. Il lavoro agile durante l'esperienza pandemica: una vera e propria metamorfosi?
5. Quale lavoro agile per le pubbliche amministrazioni?

CAPITOLO II

EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA

1. El trabajo a domicilio: un antecedente normativo del teletrabajo.

- 1.1. (*sigue*) La regulación del contrato de trabajo a domicilio en el Estatuto de los Trabajadores de 1980.
2. Del trabajo a domicilio al trabajo a distancia: la reforma laboral de 2012.
 - 2.1. (*sigue*) Delimitación conceptual del trabajo a distancia.
 - 2.2. (*sigue*) Régimen jurídico del trabajo a distancia.
 - 2.3. (*sigue*) El teletrabajo desprotegido: aspectos no previstos en la regulación normativa.
3. La actual regulación del *trabajo a distancia*: la *Ley* n. 10/2021: consideraciones previas.
 - 3.1. (*sigue*) Ámbito de aplicación de la normativa.
 - 3.2. (*sigue*) Delimitación conceptual y tipología de trabajo a distancia.
 - 3.3. (*sigue*) El carácter voluntario del trabajo a distancia.
 - 3.4. (*sigue*) Prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia.
 - 3.5. (*sigue*) La regulación de los derechos colectivos.
4. El teletrabajo en el empleo público.
5. Una breves notas a modo de conclusión.

CAPITOLO III

LA DIMENSIONE TEMPORALE NEL LAVORO AGILE E NEL TRABAJO A DISTANCIA

1. Premessa.
2. Tempo di lavoro e di non lavoro nella giurisprudenza della Corte di Giustizia.

3. La disciplina dell'orario di lavoro nel lavoro agile: il lavoro agile «per obiettivi».
4. Il lavoro agile «a tempo».
5. La disciplina dell'orario di lavoro nel *trabajo a distancia*.
6. Il sistema per la misurazione dell'orario di lavoro.
7. La disconnessione dei lavoratori agili nella legge n. 81/2017.
 - 7.1. (*segue*) Connessione e disconnessione tra orario di lavoro e riposo.
8. Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento spagnolo.

Introduzione

La recente ondata di innovazione tecnologica, da taluni definita la «quarta rivoluzione industriale»¹, ha determinato un impatto – per certi versi – più *disruptive* rispetto alla precedente stagione trasformativa degli anni Ottanta, che aveva «per sua scienza-tecnica l'elettronica, per sua macchina elettiva il *computer*, per sua risorsa essenziale l'informazione stessa»².

Il tratto comune del cambiamento in corso³ è rappresentato dallo sviluppo della robotica e dell'intelligenza artificiale⁴, dall'ingresso sulla scena di macchine sempre più autonome, della realtà aumentata, dalle stampanti in 3D connesse a *software* di sviluppo digitali, dall'utilizzo dirompente della rete *Internet*⁵, tramite la quale risulta ormai possibile connettersi in maniera istantanea, attraverso l'impiego di *smartphone*, *tablet* o qualsiasi altro apparecchio elettronico abilitato all'accesso al *World Wide Web*, da qualunque luogo, pubblico o privato⁶.

¹ K. Schwab, *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016.

² Così, F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1985)*, Giuffrè, Napoli, 1986, p. 5. Tra i primi commentatori, si vedano anche R. Greco, *Il rapporto di lavoro tra nuove tecnologie e vecchie norme*, in *Critica del diritto*, 1984, 34, pp. 59 ss.; L. Galantino, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Diritto del lavoro*, 1985, 1, pp. 323 ss.; L. Mariucci, *Le due facce del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro*, in *Lavoro '80*, 1985, pp. 369 ss.; P. Zanelli, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Giuffrè, Milano, 1985.

³ Cfr. D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV. (a cura di), *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino 18-19 maggio 2017)*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 148 ss.

⁴ Cfr. A. Todolí Signes, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 17 ss.; V. Maio, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 6, pp. 1414 ss. Secondo C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 19, si tratterebbe di «tutti quei fenomeni di informatizzazione e automazione che consentono a operatori meccanici automatici, controllati da un cervello elettronico, di svolgere attività manuali e cognitive non di *routine*».

⁵ Secondo M. Vidal, *La era de la humanidad. Hacia una quinta revolución industrial*, Deusto, Barcelona, 2019, p. 104, «Internet es el culpable de todo. Es el mecanismo más poderoso que la humanidad ha podido establecer por su capacidad de modificarlo todo».

⁶ D. Gottardi, *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura "predittiva", robotica e lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 2, p. 8: «il lavoro digitale non è solo quello connesso alle piattaforme, agli algoritmi e all'economia dei c.d. "lavoretti", ma è ampiamente diffuso e pervasivo nel lavoro amministrativo nel settore pubblico e privato, bastando l'utilizzo di *computer* e di posta elettronica per alterare modalità e tempi delle prestazioni senza necessariamente apportare modifiche al sinallagma contrattuale».

Tutti gli oggetti della vita quotidiana sono interconnessi e sviluppano una loro identità, scambiandosi le informazioni raccolte⁷: il mondo reale si presenta come un «sistema informativo esteso»⁸, attraverso il quale enormi quantità di dati vengono gestite, analizzate e registrate con un ritmo incessante⁹.

Lo *tsunami* digitale che si sta abbattendo con velocità disarmante sulla nostra quotidianità, caratterizzata da una profonda interazione tra uomo e macchina elettronica¹⁰, consente di considerare l'attuale rapporto «tecnologia-umanità» in una prospettiva «capovolta»: infatti, se è vero che la tecnologia derivi direttamente dal prodotto dell'uomo, è altrettanto vero che il rischio è, sempre più, quello di diventare «noi stessi tecnologia»¹¹, da creatori digitali a prigionieri di una connettività permanente che ci spinge a non staccare mai la spina.

Dopotutto, il processo di significativa e profonda innovazione tecnologica, accelerato anche dall'irruzione di un'emergenza sanitaria senza

⁷ Si parla espressamente di *Internet of Things* (IoT) o *Internet* delle cose. Il termine è stato coniato, nel 1999, da Kevin Ashton, ricercatore presso il Massachusetts Institute of Technology (MIT).

⁸ M. Weiss, *Digitalizzazione, sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, 3, p. 652. Cfr., anche, L. Floridi, *Infosfera. Etica e filosofia nell'era dell'informazione*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 120, parla espressamente di «infosfera», intendendo con questo termine «lo spazio costituito da tutte le informazioni elaborate nell'ambiente digitale».

⁹ L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2021, 446, pp. 99-100.

¹⁰ C. Salazar, *Umano, troppo umano...o no? Robot, androidi e cyborg nel "mondo del diritto (prime notazioni)*, in *BioLawJournal – Rivista di BioDiritto*, 2014, p. 255, laddove si parla di una vera e propria «simbiosi» tra uomo e macchina digitale.

¹¹ In questa prospettiva, si veda G. Leohnard, *Tecnologia vs umanità. Lo scontro prossimo venturo*, Egea, 2019, p. 16, secondo il quale «ci troviamo all'altezza di uno snodo cruciale e dobbiamo agire con maggiore lungimiranza, con una visione decisamente più olistica e una capacità di gestione molto più salda mentre sguinzagliamo tecnologie che potrebbero avere su di noi un potere infinitamente più grande di quello che immaginiamo».

precedenti¹², impatta su ogni aspetto dell'agire umano¹³, mutando radicalmente il nostro modo di vivere, di relazionarci e di lavorare¹⁴.

In questa prospettiva, autorevole dottrina, quasi quarant'anni fa, già preconizzava la tormentata relazione tra rivoluzione digitale e diritto del lavoro: «dietro l'angolo dell'anno duemila, se ci sarà l'uomo, ci sarà lavoro umano, ancora lavoro umano subordinato, prestato per e sotto qualcuno. Solo che risulterà profondamente diverso rispetto a quello ereditato dal passato, per tempo e modo di svolgimento, contenuto professionale richiesto, ruolo nel processo produttivo, potere nel sistema economico e sociale»¹⁵.

Invero, la dirompente diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nel mondo del lavoro ha comportato notevoli cambiamenti nei sistemi organizzativi e di produzione¹⁶, rendendo possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, all'esterno dei locali aziendali, ma in connessione con il proprio datore attraverso un dispositivo elettronico¹⁷.

Di conseguenza, si è assistito alla esplosione di nuovi modelli organizzativi che incrinano, da una parte, la «fissità»¹⁸ e l'uniformità del tempo di lavoro

¹² L. Zoppoli, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 421, p. 11, secondo cui «le pandemie non introducono novità, ma accelerano processi»; A. Perulli, *Covid 19 e diritto del lavoro: emergenza, contingenza e valorizzazione del lavoro dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, pp. 455 ss.

¹³ S. Corso, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, p. 4, pp. 978 ss.; M. Brollo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 2, pp. 469 ss.

¹⁴ Sul punto, si veda la Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce il «Programma Europa Digitale» per il periodo 2021-2027, che descrive, concisamente, i riflessi della rivoluzione tecnologica sull'individuo: «La trasformazione digitale ha effetti su tutti i settori dell'economia e trasforma il nostro modo di vivere, lavorare e comunicare». In questa prospettiva, segnala L. Floridi, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta cambiando il mondo*, Raffaello Cortina, Milano, 2017, pp. 40 ss. che la digitalizzazione stia proiettando velocemente l'individuo verso una dimensione «iperstorica».

¹⁵ F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1986)*, cit., p. 48.

¹⁶ A. Salento, *Industria 4.0, Imprese, Lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 2, pp. 174 ss.

¹⁷ Secondo L. Faccin, *Remote management. Gestire il lavoro da remoto, senza vincoli di luogo o di tempo*, *Independently*, 2020, p. 7, si tratterebbe di nuovi «lavoratori che producono valore attraverso un computer e una connessione Internet».

¹⁸ M. Magnani, *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 404, p. 2.

e, da un'altra parte, danno avvio ad inediti «processi di smaterializzazione e dispersione dei luoghi di produzione»¹⁹. Infatti, se il modo di produzione tipico della catena di montaggio era caratterizzato da strutture automatizzate rigide²⁰, ove i lavoratori erano meri esecutori di un lavoro ridotto ad una attività prettamente meccanica, monotona e ripetitiva, le nuove strutture produttive esprimono, al contrario, differenti esigenze di flessibilità e, quindi, di libertà in ordine alla gestione del tempo e del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, sempre più orientata al risultato piuttosto che a stretti vincoli di controllo e direzione tipici del paradigma di subordinazione di stampo fordista-taylorista.

Si tratta, però, di una libertà più apparente che sostanziale, perché al graduale dissolvimento delle coordinate spazio-temporali non corrisponde automaticamente un miglioramento del benessere psico-fisico del lavoratore.

Dopotutto, la libertà è tale solo se è certo il tempo del lavoro²¹.

Tuttavia, di fronte a modelli organizzativi altamente flessibili, caratterizzati da una volatilità degli spazi e da una frammentazione del tempo di lavoro, il rischio di un prolungamento *ad libitum* della giornata lavorativa e, dunque, di pericolosi intrecci tra sfera professionale e sfera privata non rappresenta più una previsione utopica²². Infatti, l'adozione e lo sviluppo di un nuovo modello di lavoro «ubiquo e atemporale»²³ può diventare altamente nocivo e alienante per l'individuo²⁴, imbrigliato in una «subordinazione

¹⁹ P. Bozzao, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, p. 106.

²⁰ R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 7.

²¹ V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, in *Labor*, 2020, p. 676.

²² M.G. Militiello, *Il work-life blending nell'era dell'on demand economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, p. 53; S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Milano, 2020, pp. 190 ss. Utilizza il termine di «porosità» tra vita personale e vita professionale E. Genin, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 2016, pp. 280 ss.

²³ T. Treu, *Introduzione*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 14.

²⁴ È di questo avviso D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV. (a cura di), *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino 18-19 maggio 2017)*, cit., p. 169: «le nuove tecnologie rendono possibile, da un lato, al datore di varcare la soglia

esistenziale»²⁵ di inedita portata ed esposto a una pluralità di nuovi rischi di natura fisica e psicosociale, i c.d. rischi emergenti.

Il ricorso alle nuove tecnologie si presenta, dunque, come un «Giano bifronte», configurandosi come espressione di nuovi diritti²⁶ e contestualmente di nuovi vincoli²⁷.

della vita privata del lavoratore anche fuori dell'orario eventualmente concordato, dall'altro lato, alla vita privata di sconfinare anche durante l'orario di lavoro, quindi una costante interferenza, contaminazione, promiscuità temporale, con il concreto rischio di una lesione del diritto al rispetto della vita privata e della vita familiare sancito dall'art. 7 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE». Similmente, A. Supiot, *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, 3, p. 165, secondo cui le nuove tecnologie «che pure hanno ridotto l'asservimento fisico, hanno però accresciuto l'incatenamento dello spirito, non più solo nell'impresa, ma anche fuori dal tempo e dal luogo di lavoro».

²⁵ G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, 1, p. 122. Si veda, anche, P. Tullini, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costuzionalismo.it*, 2020, 1, p. 41, secondo la quale l'intima, quasi spirituale, connessione tra l'essere umano e la macchina elettronica può arrivare a «catturare la vita della persona dentro il processo produttivo».

²⁶ S. Rodotà, *Tecnologie e diritti*, il Mulino, Bologna, 1995, p. 15: «Le tecnologie sfidano i vecchi diritti e ne esigono impetuosamente di nuovi». Ci si riferisce, in particolar modo, ai nuovi diritti nell'ambito della tutela della *privacy* e della protezione dei dati personali, nonché al diritto alla disconnessione (v. *infra* § Cap. III). Sul punto, si veda anche M. Betzu, *Regolare internet*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 18: «La pressione che il contenuto dei diritti subisce per effetto del dinamismo tecnologico è un dato pressoché generalmente condiviso».

²⁷ Il tema relativo all'impatto delle tecnologie sul mondo del lavoro costituisce uno dei terreni maggiormente dibattuti in dottrina. A tal proposito, c'è chi ha addirittura paventato l'ipotesi della c.d. «fine del lavoro». Il riferimento è certamente a J. Rifkin, *La fine del lavoro. Il declino della forza-lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, trad. it. P. Canton, Mondadori, Milano, 2014. Segnala sinteticamente i potenziali effetti dello sviluppo tecnologico sulla forza lavoro P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico dell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 5: «sul versante dell'occupazione si prospettano: un'accentuata frammentazione e contrazione dei livelli complessivi d'impiego; la progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato; la rapida obsolescenza professionale, amplificata dalla codificazione artificiale delle conoscenze. Sul versante della relazione individuale di lavoro le minacce non sembrano meno rilevanti e riguardano la stagnazione dei salari, le diseguaglianze di reddito, la diffusione di inedite prassi discriminatorie legate ai meccanismi di proliferazione del *web*, l'intensificazione dei ritmi lavorativi con ripercussioni negative sulla salute e sicurezza; l'impatto pervasivo delle tecnologie nella sfera privata ed extra-lavorativa; l'attentato alle libertà fondamentali e all'autodeterminazione informativa della persona che lavora». Per un'ulteriore ricostruzione degli effetti *disruptive* della rivoluzione tecnologica, si veda S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pp. 341 ss.

È l'«illusione dell'ubiquità»²⁸ a prendere il sopravvento: l'illusione del lavoratore di poter lavorare «ovunque»²⁹ e in qualsiasi momento³⁰, influenzato da una cultura d'impresa che, prima di tutto, cerca la produttività a svantaggio del tempo di vita personale del proprio dipendente³¹.

L'elevata «tossicità» della rete trova, peraltro, conferma, a livello comunitario, nelle espressioni evocate simbolicamente in una recente Risoluzione del Parlamento europeo³², laddove il richiamo alla «cultura del sempre connesso», «sempre *online*» e «costantemente in guardia» rimarca con estremo vigore la necessità di porre argini a un fenomeno ormai non più trascurabile e che necessita di adeguata e immediata regolazione.

Il predittivo allarme lanciato da Marx di un assetto produttivo che tende a trasformare la vita in tempo di lavoro risuona impetuosamente di fronte ad un «futuro che è già qui»³³: inevitabile, quindi, l'urgenza di promuovere il c.d. «manifesto per un diritto del lavoro sostenibile»³⁴ per la protezione dei diritti e delle garanzie sociali dell'individuo.

Il mutato scenario impone al giuslavorista di affrontare con grande attenzione l'insidiosa e turbolenta sfida tecnologica³⁵ per cercare di

²⁸ A. Supiot, *Homo juridicus: saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, Milano, 2006, p. 160.

²⁹ E. Ales, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2021, 1, p. 55: «l'ovunque diventa il luogo del lavoro».

³⁰ Cfr. R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2018, 4, p. 681: «Il tempo di lavoro si dilata proprio nell'epoca della sua riducibilità tecnica».

³¹ F. Trujillo, *La "desconexión digital" en el ámbito laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, p. 21.

³² Risoluzione del 21 gennaio 2021, recante «Raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181 (INL)). Il considerando C della Risoluzione *de qua* sottolinea come «un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso", "sempre online" o "costantemente in 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 vita professionale e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché della parità tra uomini e donne [...]».

³³ In questi termini, M. D'Antona, *Il tema*, in L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 3.

³⁴ B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, pp. 19 ss; I. Marín Alonso, M.T. Igartua Miró, C. Solís Prieto, *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 27 ss.

³⁵ Lo aveva già intuito S. Cotta, *La sfida tecnologica*, Il Mulino, Bologna, 1968. Sul disagio arrecato dalle nuove tecnologie, *amplius*, U. Romagnoli, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e*

costruire una riflessione che sia il più aderente possibile alle sollecitazioni provenienti dalle nuove frontiere digitali³⁶.

La presente ricerca origina proprio da questa esigenza, intendendo approfondire, in una prospettiva comparata³⁷, il rapporto esistente tra il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro nell'ambito del lavoro a distanza, con particolare riferimento allo *smart working*, nelle diverse forme del lavoro agile italiano e del *teletrabajo* spagnolo.

nuove tecnologie, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1986, pp. 378 ss.; D. Garofalo, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2019, 4, p. 329, secondo cui «il fenomeno della digitalizzazione, rapportato al diritto del lavoro, può essere coniugato in vario modo: può essere un nuovo modo di fare impresa; un modo nuovo di lavorare, anche all'interno di una impresa tradizionale, e può costituire un nuovo modo di gestire il mercato del lavoro». S. Zuboff, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, trad. it. P. Bassotti, Luiss University Press, 2019, p. 25, secondo la quale «il mondo digitale sta prendendo il sopravvento, ridefinendo qualunque cosa prima che ci sia offerta la possibilità di riflettere e decidere. Possiamo apprezzare gli ausili e le prospettive che ci offre l'interconnessione, ma allo stesso tempo vediamo aprirsi nuovi territori fatti di ansia, pericoli e violenza, mentre l'idea di un futuro prevedibile svanisce per sempre». Cfr., inoltre, M. Ricci, A. Olivieri, *Il problema del senso del limite*, in M. Ricci, A. Olivieri (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore*, Cacucci, Bari, 2022, pp. 2 ss.

³⁶ M. Ricci, *Innovazioni tecnologiche, tempo di lavoro e contrattazione collettiva*, in AA.VV. (a cura di), *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986*, cit., p. 193. Secondo J.R. Mercader Iguina, *Derecho del trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pp. 99-100: «Las nuevas realidades exigen [...] un importante esfuerzo de adaptación y obligan a impulsar un renacimiento del imaginar jurídico. Un esfuerzo de reconstrucción sobre nuevas bases de instrumental jurídico y argumental que permita afrontar los radicales cambios que vive y que vivirá el mundo en su futuro más próximo».

³⁷ Come si evince chiaramente dal titolo della ricerca, l'analisi sarà condotta attraverso la prospettiva comparata Italia-Spagna. Dopotutto, come ricorda W. Wedderburn, *Comparazione e armonizzazione nel diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto delle relazioni industriali*, 1991, p. 405: «gli studi comparatistici più approfonditi sono diventati una base indispensabile per realizzare un'armonizzazione ragionevole tra le varie normative, ed anzi una adeguata comparazione è condizione necessaria per un'effettiva armonizzazione».

CAPITOLO I

IL LAVORO A DISTANZA NELL'ESPERIENZA ITALIANA

SOMMARIO: 1. Il lavoro a domicilio: alcune brevi e funzionali considerazioni. – 2. Il telelavoro: l'antecedente storico del lavoro agile. – 3. L'emersione del lavoro agile: dai primi accordi collettivi nel settore privato alla l. n. 81/2017. – 3.1. (*segue*) La qualificazione giuridica del lavoro agile. – 3.2. (*segue*) L'oggetto dell'accordo: la flessibilità spaziale della prestazione. – 4. Il lavoro agile durante l'esperienza pandemica: una vera e propria metamorfosi? – 5. Quale lavoro agile per le pubbliche amministrazioni?

1. Il lavoro a domicilio: alcune brevi e funzionali considerazioni.

L'analisi dei modelli organizzativi di lavoro coinvolti in processi di destrutturazione di tempo e di luogo muove da quelli che, per primi, hanno comportato un mutamento del «centro» della produzione, consentendo di svolgere la prestazione lavorativa a distanza, fuori dal tradizionale perimetro aziendale³⁸.

La prima forma di remotizzazione dei prestatori è il lavoro a domicilio³⁹, fenomeno che ha conosciuto nel corso del tempo una significativa evoluzione, conquistando di recente una «inattesa rinascita» proprio a

³⁸ Il tema relativo al lavoro a distanza è stato oggetto di diversi studi, a cui si farà di volta in volta riferimento nelle note successive. Tuttavia, si deve, soprattutto, all'opera di L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1993, pp. 9 ss., il primo contributo scientifico in grado di elevare a categoria il lavoro a distanza.

³⁹ Per una ricostruzione in materia, si veda *amplius* L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000, pp. 3 ss.

seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche⁴⁰, tanto da far credere che possa divenire, in virtù della sua sovrapposizione ad altre forme di lavoro digitale a distanza, quale soprattutto il telelavoro da «casa», «la punta avanzata del lavoro *post-moderno*»⁴¹.

Il lavoro a domicilio nasce come modalità di impiego essenzialmente domestica⁴², rappresentando uno strumento utilizzato dalle imprese per risparmiare sui costi e flessibilizzare la produzione.

Proprio per questo, esordisce rivolgendosi ad un pubblico in gran parte femminile, incastrato in un sistema originariamente privo di adeguate tutele normative, che giungeranno con ritardo all'esito di lungo percorso, iniziato con la estensione ai lavoratori a domicilio dell'assicurazione contro la invalidità e la vecchiaia⁴³, proseguito dalla legislazione corporativa⁴⁴ e successivamente consolidato a seguito dell'approvazione dell'art. 2128 c.c. del Codice civile del 1942⁴⁵, secondo il quale ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le norme comuni di diritto del lavoro «in quanto compatibili con la specialità del rapporto».

⁴⁰ Lo aveva già colto W. Däubler, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1985, p. 73. Dopotutto, riprendendo le parole di U. Romagnoli, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, cit., p. 383, «il nuovo non ha ucciso il vecchio; e anzi lo aiuta a non morire».

⁴¹ Così, M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro, Relazione alle giornate di studio di diritto del lavoro (Campobasso, 25-26 maggio 2023)*, 2023, p. 25.

⁴² Si rinvia all'opera di F. Marconcini, *L'industria domestica salariata nei rapporti interni ed internazionali*, F. Bertinatti, Torino, 1914.

⁴³ Il r.d. n. 3184 del 1923 detta una prima definizione di lavoro a domicilio nei seguenti termini: «sono considerati lavoratori a domicilio le persone dell'uno e dell'altro sesso che eseguono a tempo, a cottimo o ad opera o in qualsiasi altra forma lavori retribuiti, per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, né sottoposti alla sua sorveglianza diretta» (art. 4 del r.d. 28 agosto 1924, n. 1422).

⁴⁴ La dichiarazione XXI della Carta del lavoro del 1927, oltre a prevedere l'estensione dei contratti collettivi anche ai lavoratori a domicilio, prometteva l'emanazione di «speciali norme dettate dallo Stato per assicurare la polizia e l'igiene del lavoro a domicilio». Di conseguenza, la prima disposizione è stata attuata mediante l'inquadramento sindacale dei lavoratori a domicilio disposto con il D.M. 2 agosto 1932. In quell'occasione, si introduce la distinzione tra lavoro a domicilio e artigianato sulla base del criterio del lavorare «su commissione di imprenditori» o «per una clientela di consumatori diretti». Successivamente, si ottiene prima l'estensione ai lavoratori a domicilio della disciplina in materia di libretto del lavoro (l. 10 gennaio 1935, n. 112) e in seguito una parziale estensione della legge di tutela delle lavoratrici madri (l. 26 agosto 1950, n. 860).

⁴⁵ Secondo M. Offeddu, *Il lavoro a domicilio*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 15, *Impresa e lavoro*, I, Torino, 1986, p. 684, con l'art. 2128 c.c. si ha «la definitiva attrazione del lavoro a domicilio nell'ambito e meglio nell'orizzonte concettuale del lavoro subordinato».

Tuttavia, il nuovo impianto normativo non esaurisce il dibattito relativo alla qualificazione giuridica del lavoro a domicilio⁴⁶, conducendo a nuove e diverse posizioni dottrinali⁴⁷ che si inseguono in maniera disordinata. Tanto disordinata che si avverte l'esigenza di intervenire con una legge che codifichi in modo permanente le fattispecie, garantendone l'attuazione pratica e assicurando la tutela di un fenomeno tradizionalmente sottoprotetto.

Irrompe così sulla scena la l. 13 marzo 1958, n. 264⁴⁸, un provvedimento certamente «di tipo nuovo»⁴⁹ e che «per la prima volta introduce nel nostro ordinamento una disciplina organica di lavoro a domicilio»⁵⁰, ma al contempo ancora insufficiente per risolvere il problema qualificatorio. Infatti, la stessa definizione di lavoro a domicilio si limita a riprodurre, salvo un generico rinvio al concetto di lavoro subordinato⁵¹, la previgente formulazione, senza entrare così nel merito dello specifico atteggiarsi di tale requisito.

Pertanto, si cerca di risolvere il problema con l'approvazione di un regolamento di esecuzione, ma invano, posto che, introducendo la nozione di subordinazione «anche solo tecnica», non fa altro che alimentare una nuova *querelle* ermeneutica dall'esito incerto.

⁴⁶ Una conferma delle incertezze legate alla corretta qualificazione del lavoro a domicilio si incontra, già prima, in L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vol. I, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, pp. 575 ss., che lo qualifica come lavoro autonomo; poi in *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 1942, p. 20, come «fattispecie marginale del lavoro subordinato».

⁴⁷ Per una ricostruzione puntuale delle diverse posizioni, si veda *amplius* M. De Cristofaro, *Il lavoro a domicilio*, Cedam, Padova, 1978, pp. 61 ss.

⁴⁸ Su tale intervento legislativo, si veda *amplius* G. Mazzoni, *La tutela del lavoro a domicilio e il campo di applicazione della legge 13 marzo 1958, n. 264*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 1, pp. 299 ss.; M. Bellano, *Il lavoro a domicilio dall'art. 1 R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, alla L. 13 marzo 1958, n. 264*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1962, 1, pp. 68 ss.; P. Cipressi, *Il lavoratore a domicilio*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1966, 1, pp. 47 ss.

⁴⁹ M. De Cristofaro, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 21.

⁵⁰ L. Mariucci, *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli Editore, Milano, 1979, p. 58.

⁵¹ L'art. 1, co. 1, della l. 13 marzo 1958, n. 264 fornisce una definizione dei lavoratori a domicilio come le «persone di ambo i sessi che eseguono nel proprio domicilio o in locali di cui abbiano la disponibilità – anche con l'aiuto dei familiari, ma con l'esclusione di mano d'opera salariata – lavoro subordinato comunque retribuito, per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o fornite dall'imprenditore».

Così, frutto della unificazione di cinque proposte di legge di cui una di origine governativa⁵², viene approvata la l. 18 dicembre 1973, n. 877⁵³, che abroga esplicitamente l'impianto normativo precedente, senza tuttavia intervenire, con «modificazioni di grande rilievo sul piano di una maggiore tutela»⁵⁴ dei prestatori di lavoro a domicilio, considerato che, secondo parte della dottrina, riprende «grosso modo»⁵⁵ la definizione di lavoro a domicilio già contenuta nel regolamento attuativo del 1959, non apportando alcun significativo cambiamento⁵⁶.

Al contrario, vi è chi ritiene il nuovo intervento normativo adatto a superare le vecchie antinomie, «*facendo* saltare la falsa alternativa subordinazione-autonomia» e «consentendo veramente il conseguimento dello scopo di tutela»⁵⁷.

Orbene, si tratta di una lettura forse un po' troppo «entusiastica»⁵⁸, perché se è vero che la legge definisce alcune questioni⁵⁹, è altrettanto vero che ne apre altre, a cominciare dall'interpretazione da attribuire all'espressione «subordinazione in deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 c.c.».

Sotto tale profilo, la natura derogatoria della subordinazione di cui all'art. 1, co. 2, della l. n. 877/1973 discenderebbe, secondo una parte maggioritaria della dottrina, dal «modo atipico di stare «sotto la direzione» dell'imprenditore»⁶⁰.

L'atipicità si incontrerebbe nella marcata attenuazione dell'eterodirezione in virtù della collocazione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

⁵² Per una ricostruzione e un commento critico delle diverse proposte, si veda G. Pera, *Sulla tutela dei lavoratori a domicilio*, in *Foro.it*, 1973, 5, pp. 117 ss.

⁵³ Sull'intervento normativo, *amplius* G. Balandi, *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1975, 1, pp. 581 ss.; L. Mariucci, *Il lavoro decentrato*, cit., pp. 55 ss.

⁵⁴ F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, ETS Università, Pisa, 1979, p. 256.

⁵⁵ In questi termini, G. Balandi, *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, cit., p. 586.

⁵⁶ M. Dell'Olio, *Lavoro a domicilio*, in *Novissimo digesto italiano – Appendice*, IV, Torino, 1983, p. 709.

⁵⁷ G. Pera, *Sulla tutela dei lavoratori a domicilio*, cit., p. 122.

⁵⁸ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 53.

⁵⁹ L'art. 1, co. 1, della l. 18 dicembre 1973, n. 877 definisce il lavoratore a domicilio come colui il quale «con vincolo di subordinazione» presta «lavoro retribuito» «nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità», anche con l'aiuto accessorio dei propri familiari ma senza dipendenti, per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite da terzi.

⁶⁰ Così, M. De Cristofaro, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 272.

Proprio questa lontananza dall'impresa escluderebbe il coordinamento spazio-temporale della prestazione – che rappresenta elemento essenziale del tipo dell'art. 2094 –c.c., senza però impattare sulla subordinazione, che assumerebbe natura «speciale»⁶¹ rispetto alla fattispecie tipica, poiché limitata alla sola dimensione «tecnica»⁶².

Da qui, la nota impostazione, tuttora vigente in giurisprudenza, secondo cui il lavoro a domicilio si caratterizzerebbe per una subordinazione «affievolita» o «attenuata», essendo sufficiente eseguire le sole disposizioni tecniche impartite dal datore di lavoro nella fase iniziale⁶³.

Di conseguenza, il lavoratore a domicilio sarebbe tendenzialmente libero di autodeterminare la prestazione in quanto alla durata⁶⁴ e alla dislocazione dei suoi tempi di lavoro⁶⁵, essendo soggetto ad un controllo che sarebbe effettuato solo *ex post* dall'imprenditore in base alla rispondenza del lavoro ultimato rispetto a quanto richiesto.

Tuttavia, questa ricostruzione inizia a vacillare con l'affermarsi delle prime forme di lavoro a domicilio «mentefatturiero»⁶⁶, richiedendo, di conseguenza, una rilettura della stessa fattispecie tipica alla luce di un

⁶¹ Sempre M. De Cristofaro, *Il lavoro a domicilio*, cit., pp. 221 ss.

⁶² Sul concetto di subordinazione «tecnica» del lavoro a domicilio, si veda L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., pp. 110 ss.; L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., pp. 22 ss.

⁶³ Cfr., tra le prime, Cass. Civ., Sez. Lav., 16 ottobre 1963, n. 5912, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1964, p. 181; Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 1978, n. 11611, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1979, p. 440; Cass. Civ., Sez. Lav., 16 maggio 1998, n. 4955, in *Guida al lavoro*, 1998, p. 26; più recentemente, Cass. Civ., Sez. Lav., 15 novembre 2004, n. 21594, in *Giustizia civile*, 2005, p. 2643; Cass. Civ., Sez. Lav., 14 marzo 2007, n. 5913, in *Giustizia civile*, 2007, p. 2109.

⁶⁴ Si rinvia a L. Nogler *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., pp. 409-410, secondo cui, considerato che il lavoratore a domicilio non è tenuto all'osservanza di orari di lavoro prestabiliti, è importante fissare, comunque, un limite massimo di esigibilità della prestazione lavorativa, quale forma di tutela della sua persona.

⁶⁵ Proprio in ragione di questa situazione tipica del lavoro a domicilio, ai sensi dell'art. 8, L. n. 877/1973, la retribuzione del lavoratore a domicilio deve essere determinata «sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria» o, in mancanza, fissate da una Commissione regionale di otto membri pariteticamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. A tale Commissione è devoluto, altresì, il compito di stabilire le maggiorazioni retributive da valere a titolo di indennità per lavoro festivo, ferie, gratifica natalizia e trattamento di fine rapporto.

⁶⁶ Ancora, L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., p. 52, che riprende una espressione di C. Soria, *Multimedialità e nuovi scenari sociali*, in *Semiotica della cultura d'oggi*, Roma, 1995, p. 182.

coordinamento che potrebbe non essere più spazio-temporale ma «informatico/telematico»⁶⁷. Ed infatti, di fronte alla «rivoluzione copernicana» del telelavoro⁶⁸ e, più in generale, ad un lavoro a distanza che cambia aspetto e si concentra ora sul «bene materiale dell'informazione»⁶⁹, sembra naturale ritornare sui propri passi⁷⁰, ritrattando la tesi secondo cui l'eterodirezione sarebbe pienamente esercitabile solo alla presenza fisica del lavoratore.

Di conseguenza, si arriva a sostenere che l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali giustificerebbe solo la specialità della disciplina, ma non costituirebbe una deroga extratipica rispetto all'art. 2094 c.c.⁷¹: semmai, la vera deroga risiederebbe nel fatto che, invece che richiedere al creditore l'individuazione del luogo di svolgimento della prestazione, nel lavoro a domicilio, in assenza di indicazioni fornite dal contratto, spetta *ex lege* al lavoratore indicare tra quali locali di sua disponibilità intende svolgere la prestazione lavorativa⁷².

Si assiste così ad una evidente svalutazione del fattore topografico della prestazione, ritenuto ormai un «semplice elemento descrittivo, dotato di scarsissima selettività»⁷³. Da qui, il riconoscimento del principio secondo cui nel lavoro a distanza ciò che conta realmente per individuare il vincolo di subordinazione è l'etero-organizzazione, ossia l'inserimento dell'attività lavorativa nel ciclo produttivo e organizzativo dell'impresa, di cui «il lavoratore a domicilio diventa elemento, ancorché esterno»⁷⁴.

⁶⁷ P. Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 144.

⁶⁸ G. Giugni, *Presentazione*, in L. Gaeta, P. Pascucci (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 13.

⁶⁹ L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., p. 51.

⁷⁰ Dopotutto, come sottolinea L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 67, «del lavoro tecnologico a distanza ci si è serviti strumentalmente, e cioè per verificare, rivedere, riscrivere, le teorie della subordinazione».

⁷¹ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 179.

⁷² Sul punto, ancora L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., pp. 69 ss.

⁷³ Ancora, L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 164.

⁷⁴ In questi termini, Cass. Civ., Sez. Lav., 22 aprile 2002, n. 5840, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2002, p. 594, secondo cui «perché tale condizione si realizzi, è sufficiente che il lavoratore esegua lavorazioni analoghe ovvero complementari a quelle eseguite all'interno dell'azienda, sotto le direttive dell'imprenditore le quali non devono necessariamente essere specifiche e reiterate essendo sufficiente, secondo le circostanze,

2. Il telelavoro nell'esperienza italiana: l'antecedente storico del lavoro agile.

La dirompente diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione ha determinato profonde ripercussioni sulle tradizionali categorie del diritto del lavoro, impattando in maniera significativa sulle modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro, sempre più slegate da vincoli spaziali e temporali.

I progressi costanti nel campo dell'informatica e la politica espansiva portata avanti da diversi organismi internazionali nel settore delle telecomunicazioni, hanno consentito la nascita, lo sviluppo e il crescente consolidamento di un nuovo modello organizzativo di lavoro, diffuso dapprima nei Paesi anglosassoni e successivamente in tutta Europa: il telelavoro⁷⁵.

Considerata l'ampia varietà fenomenologica del lavoro a distanza, il tentativo di incasellare il telelavoro dentro una definizione univoca non è stato semplice: ne costituiscono una riprova le diverse definizioni emerse in

che esse siano inizialmente impartite una volta per tutte, mentre i controlli possono anche limitarsi alla verifica della buona riuscita della lavorazione».

⁷⁵ I termini *telecommuting* e *telework* sono stati utilizzati per la prima volta da J.M. Nilles a metà degli anni '70 del secolo scorso durante la crisi petrolifera, per indicare alcune possibili misure di riduzione dei consumi energetici. In questa prospettiva, il *telecommuting* veniva configurato come un'alternativa al trasporto, mentre il termine *telework* permetteva la sostituzione degli spostamenti dovuti al lavoro con le tecnologie informatiche. Perciò, i *teleworkers* erano coloro che esercitavano l'attività lavorativa a distanza, mentre i *telecommuters* erano i lavoratori impegnati periodicamente a svolgere la prestazione presso un cliente, in un centro di telelavoro o nel proprio domicilio. Per una ricostruzione storica, si veda J.M. Nilles, *Telecommunications and Organizational Decentralization*, in *IEEE Transactions on Communications*, 1975, 10, pp. 1142 ss. Tuttavia, secondo D. De Masi, *Introduzione: il telelavoro nella società post-industriale*, in G. Scarpitti, D. Zingarelli (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Franco Angeli, Milano, 1993, pp. 20 ss., le prime tracce di telelavoro si possono rintracciare addirittura alla fine degli anni Sessanta, sotto la spinta di Elio Uccelli, che avrebbe presentato questa idea presso l'Ifap di Roma, con l'obiettivo di «destrutturare le mansioni fino a distruggere quell'unità di tempo e di luogo che aveva fatto dell'azienda la sede privilegiata dello sfruttamento e dello spreco».

dottrina, alcune delle quali caratterizzate da un'estrema genericità⁷⁶, altre, invece, dall'opposta tendenza a dilatare eccessivamente la fattispecie⁷⁷.

Tuttavia, nonostante una certa polisemia del termine, l'opinione maggioritaria, anche in sede internazionale⁷⁸, ha definito il telelavoro come la «prestazione di chi lavora, con uno strumento telematico, topograficamente al di fuori dell'azienda su incarico e/o nell'interesse della quale la prestazione è svolta»⁷⁹.

Non meno complessi, rispetto alle incertezze definitorie sottese alla nascita della fattispecie, si sono rivelati i tentativi di fornire un'elencazione uniforme delle diverse tipologie di telelavoro, articolato essenzialmente in almeno quattro forme organizzative⁸⁰: i centri di telelavoro o gli uffici «satellite» nei quali i lavoratori svolgono la loro prestazione lavorativa per l'azienda madre collocata a distanza, ma in costante contatto elettronico con l'unità organizzativa autonoma⁸¹; il telelavoro «da casa», attraverso il quale il lavoratore esegue la prestazione presso il proprio domicilio con ampia

⁷⁶ Cfr. F. Fedi, *Teniamone conto, c'è un fattore umano*, in *Telèma*, 1995, p. 56, secondo cui il telelavoro rappresenta il «lavoro a distanza svolto con l'ausilio delle tecnologie informatiche». Al contrario, secondo D. De Masi, *Impiegati e operai, lasciamoli a casa*, in *Telèma*, 1995, p. 5, il telelavoro comprende «qualsiasi attività svolta a distanza dalla sede dell'ufficio o dell'azienda per cui si lavora anche senza ricorrere a strumenti telematici».

⁷⁷ Cfr. P. Pizzi, *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 236, secondo cui il telelavoro opera «su una base dati contenuta nella memoria di un computer centrale ubicato presso il datore di lavoro».

⁷⁸ Secondo International Labour Organization, *Conditions of work digest*, 1990, Ginevra, p. 4, si tratta di un lavoro «eseguito in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione, implicante l'utilizzo di una nuova tecnologia che permette la separazione e facilita la comunicazione». Questa definizione è stata successivamente ripresa da V. Di Martino, L. Wirth, *Telework: A new way of working and living*, in *International Labour Review*, 1990, 5, pp. 529 ss.

⁷⁹ Si tratta della definizione di L. Gaeta, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, in *Lavoro '80*, 1986, pp. 344-345, ripresa successivamente da G. Giugni, *È necessario, subito, un altro (tele)statuto*, in *Telèma*, 1995, 2, p. 46 in questi termini: «il telelavoro può essere inteso come la prestazione di chi lavora, con vdt, topograficamente al di fuori delle imprese cui la prestazione inerisce».

⁸⁰ In realtà, il punto non sembra assolutamente pacifico. Infatti, vi è chi ha individuato sei diverse modalità di telelavoro: da casa, dal centro di telelavoro o agenzia di servizi, ufficio o centro satellite, sistema distribuito o centro di lavoro, telelavoro mobile. Così, L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, in L. Gaeta, P. Pascucci (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 4; L. Nogler, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, cit., pp. 511 ss.

⁸¹ Cfr. G. Cepollaro, *Soluzioni organizzative*, in G. Scapitto, D. Zingarelli (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni*, Franco Angeli, Milano, 1993, p. 131; V. Di Martino, L. Wirth, *Telework: A new way of working and living*, in *International Labour Review*, cit., p. 530.

flessibilità oraria⁸²; il telelavoro mobile o flessibile, con il quale il lavoratore può scegliere dove effettuare la propria prestazione, senza una specifica collocazione; il centro di «quartiere» o centro di telelavoro⁸³, dove più lavoratori sono in collegamento con un'azienda che fornisce loro banche dati o altri supporti telematici al fine di offrire servizi informatici a terzi ovvero ad una o più aziende determinate⁸⁴.

Altri tentativi di classificazione del telelavoro hanno poi riguardato, da un lato, la distribuzione spazio-temporale della prestazione (telelavoro con rientri periodici in azienda, svolto integralmente all'esterno e *off shore*)⁸⁵, e da un altro lato la modalità del collegamento informatico (telelavoro *offline*, *online* o *one way line*)⁸⁶.

Oltre a queste ricostruzioni, l'attenzione della dottrina si è concentrata sul tema della qualificazione del rapporto di lavoro⁸⁷. In particolare, sono state individuate cinque possibili qualificazioni del telelavoro, ricadenti in parte nell'area del lavoro indipendente e autonomo (il telelavoratore imprenditoriale, il lavoratore autonomo e il collaboratore parasubordinato)

⁸² Secondo R. Rizzo, *Introduzione*, in L. Gaeta, P. Manacorda, R. Rizzo (a cura di), *Telelavoro. L'ufficio a distanza*, Ediesse, Roma, 1995, p. 11, si tratterebbe di una sorta di «telelavoro a domicilio».

⁸³ L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, cit., pp. 4 ss.

⁸⁴ M.H. Olson, *Remote office work: changing work patterns in space and time*, in *Communications of the ACM*, 1983, 3, pp. 183 ss.

⁸⁵ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, in L. Gaeta, P. Pascucci (a cura di), *Telelavoro e diritto*, cit., p. 5.

⁸⁶ Nel primo caso, tutte le informazioni vengono date anticipatamente al lavoratore che, fermo restando la possibilità di utilizzare *software* o altri strumenti digitali in grado di supportare la prestazione, non ha un contatto diretto e costante con il beneficiario della prestazione, che, pertanto, può effettuare un controllo solo al termine del lavoro stesso; nel secondo caso, al contrario, il *computer* del lavoratore è costantemente connesso al beneficiario della prestazione che può controllare l'operato e dirigerlo in tempo reale; nel caso di *one way line*, invece, il collegamento è unidirezionale: infatti, il telelavoratore è collegato direttamente al datore di lavoro o al terzo beneficiario della prestazione. È evidente, dunque, che la modalità definita *online* sia quella che più caratterizzi il telelavoro e che sia in grado di garantire la maggiore integrazione del lavoratore nell'impresa. Cfr. L. Gaeta, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1995, 68, pp. 553-554.

⁸⁷ La letteratura sul tema è sterminata. Senza pretese di esaustività, oltre i contributi già richiamati sul tema, G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, in B. Grasso, *Il telelavoro: lavoreremo tutti a casa?*, Edizioni dal Sud, Bari, 1986, pp. 269 ss.; P. Ichino, *I problemi giuridici del telelavoro*, in *Notiziario giuridico del lavoro*, 1995, 75, pp. 17 ss.; R. Flammia, *Telelavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1995, 1, pp. 641 ss.; M. Napoli, *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in M. Napoli (a cura di), *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, pp. 146 ss.

e in parte nell'area del lavoro subordinato (il telelavoratore subordinato a domicilio e il lavoratore subordinato)⁸⁸.

L'«inafferrabilità del fenomeno»⁸⁹ è stata alimentata anche dall'assenza di un'apposita disciplina legislativa. Infatti, è stata l'autonomia collettiva ad occuparsi originariamente della fattispecie, attraverso una pluralità di accordi aziendali e nazionali che hanno restituito un'immagine di telelavoro molto diversa da quella prefigurata originariamente dagli interpreti⁹⁰: non una prestazione di lavoro svolta integralmente al di fuori dei locali aziendali, ma il c.d. telelavoro «alternato», caratterizzato da rientri periodici in sede, durata predeterminata della giornata lavorativa e, talvolta, anche dall'obbligo di reperibilità.

Una prima regolazione organica del telelavoro si è avuta nel settore pubblico con la l. del 16 giugno 1998, n. 191 (c.d. legge Bassanini-*ter*), che ne ha individuato le caratteristiche essenziali, nell'ottica di una modernizzazione delle amministrazioni pubbliche, attraverso l'introduzione di forme di lavoro a distanza, demandando ad ulteriori fonti la regolazione della fattispecie⁹¹.

In questa prospettiva, la disciplina delle modalità organizzative per l'attuazione del telelavoro è stata definita dal d.P.R. n. 70 del 1999, che ha

⁸⁸ In merito a tale classificazione, L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 21, pp. 110 considera eccessivo distinguere cinque ipotesi qualificatorie di telelavoro. Infatti, ritiene che la parasubordinazione debba rappresentare una fattispecie a *latere*, compatibile con qualsiasi tipologia di telelavoratore.

⁸⁹ In questi termini, L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, cit., p. 20.

⁹⁰ Per un'analisi dei primi accordi sul telelavoro, P. Pizzi, *“Telelavoro”: prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in *Diritto del lavoro*, 1996, 1, pp. 169 ss.; P. Di Nicola, *Contrattare il telelavoro*, in *Lavoro e diritto*, 1997, pp. 493 ss.; L. Pavan, *Innovazioni tecnologiche e relazioni industriali nelle PMI: il primo accordo collettivo territoriale sul telelavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, 2, pp. 203 ss.; L. Gaeta, P. Pascucci, *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2001, pp. 11 ss.

⁹¹ L'art. 4, co. 1, l. n. 191/1998, pur rubricato «Telelavoro», utilizzava nel testo l'espressione «lavoro a distanza». Infatti, così disponeva: «allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tale fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa».

fornito la prima definizione legislativa di telelavoro, identificato nella «prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce»⁹².

Nel settore privato, la disciplina del telelavoro ha registrato un notevole ritardo⁹³, improvvisamente «recuperato» con la sottoscrizione dell'Accordo Quadro Europeo del 16 luglio 2002⁹⁴, recepito in Italia con l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004⁹⁵.

Rispetto ad altri accordi antecedenti siglati dalle parti sociali europee sul tema della flessibilità del lavoro⁹⁶, l'Accordo definisce puntualmente il telelavoro «quale 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

⁹² *Amplius*, L. Gaeta, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Il Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 1999, 1, pp. 311 ss.; A. Viscomi, *Il telelavoro nelle p.a. (d.P.R. 8 marzo 1999 n.70)*, in *Studium Iuris*, 1999, pp. 1062 ss.; G. Natullo, *Il telelavoro*, in F. Carinci, L. Zoppoli (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Torino, 2004, pp. 611 ss.

⁹³ I primi interventi sul telelavoro nel settore privato, anche precedenti alla regolazione nel settore pubblico, si rinvergono nelle fonti negoziali. Per un maggiore approfondimento sul punto, si rinvia a P. Di Nicola, P. Russo, A. Curti, *Telelavoro tra legge e contratto*, Ediesse, Roma, 1998, pp. 16 ss.

⁹⁴ Firmatari dell'Accordo Quadro sono stati CES, UNICE/UEAPME E CEEP. Sul punto, *amplius* D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto delle discipline privatistiche – Sezione commerciale*, 2003, pp. 911 ss.; R. Blainpain, *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice. A European and Comparative Study*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007, p. 62.

⁹⁵ L'Accordo interconfederale è stato stipulato tra Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, CAN, Confapi, Confservizi, ABI, AGCI, ANIA, APLA, Casartigiani, CIA, CLAAI, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confetra, Confinterim, Legacooperative, UNCI, CGIL, CISL e UIL. Si veda, M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, pp. 824 ss.; L. Carollo, *Le novità in materia di telelavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, pp. 266 ss.

⁹⁶ Ci si riferisce agli accordi sul lavoro a tempo parziale e sul contratto a tempo determinato, attuati, rispettivamente, con la Direttiva n. 1997/81/CE e la Direttiva n. 1999/70/CE.

svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa»⁹⁷.

In virtù di tale ampia formulazione, il telelavoro non viene considerato un nuovo tipo contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, nell'ambito di un rapporto di lavoro già costituito, all'esterno dei locali aziendali, caratterizzata dall'utilizzo di tecnologie informatiche.

L'Accordo risulta applicabile unicamente ai lavoratori subordinati⁹⁸ che svolgono la prestazione con carattere regolare, ricomprendendo, pertanto, sia il telelavoro esercitato nel proprio domicilio, sia quello «remotizzato», ossia «svolto regolarmente in altra sede, definita dal datore di lavoro, sempre che la stessa non sia nella disponibilità del datore di lavoro ma consenta a questi l'esercizio del potere direttivo, di indirizzo e di controllo»⁹⁹.

Un forte elemento di criticità è stato ravvisato proprio nell'utilizzo dell'avverbio «regolarmente», impiegato per riferirsi allo svolgimento della prestazione al di fuori del perimetro aziendale.

In tale prospettiva, si sottolinea come la quantificazione della durata del telelavoro abbia rappresentato un terreno particolarmente dibattuto già durante la fase delle trattative dell'Accordo. Infatti, se da un lato la Commissione aveva proposto «almeno una parte considerevole dell'orario di lavoro» in modalità di telelavoro¹⁰⁰ e da un altro lato le organizzazioni imprenditoriali avevano ipotizzato la previsione di un limite orario minimo, sono stati i sindacati a condurre all'applicazione del requisito «polisemico»

⁹⁷ Si segnala che l'art. 1 dell'Accordo Interconfederale riproduce pedissequamente la definizione di telelavoro contenuta nell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro.

⁹⁸ In riferimento al campo di applicazione dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro, recepito nell'ordinamento italiano dall'Accordo interconfederale, M. Roccella, T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2012, p. 274: «L'accordo quadro considera il telelavoratore come un normale lavoratore subordinato, sia pure caratterizzato dalla peculiarità relativa al luogo di svolgimento della prestazione».

⁹⁹ Cfr. Confindustria, Area Strategica Welfare e Risorse Umane, Nucleo Lavoro e Relazioni Industriali, *Il telelavoro e l'accordo interconfederale 2004. Per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES*, Circolare illustrativa, 2004, p. 8, richiamata da M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021, pp. 174-175.

¹⁰⁰ Commissione Europea, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement Telework*, Commission Staff Working Paper, Brussels, 2008, SEC (2008) 2178, pp. 33-34.

della regolarità, il quale sembra essere intervenuto per alimentare ulteriormente i contrasti, non certamente per risolverli¹⁰¹.

In via ulteriore, risulta fondamentale segnalare la volontarietà del telelavoro, rimesso ad una scelta condivisa delle parti, fermo restando che il rifiuto del lavoratore non possa costituire «motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto».

Tale formulazione consente di cogliere una grande apertura in favore dell'autonomia individuale, che nasce da una moderna e «rivoluzionaria» visione del telelavoro, inteso come una «nuova forma di organizzazione del lavoro» che dovrebbe consentire ai lavoratori di «conciliare» i tempi di vita e di lavoro, «offrendo loro maggiore autonomia» nello svolgimento della prestazione e nell'«organizzazione del proprio tempo di lavoro» e alle imprese di «modernizzarsi» nella «transizione verso una società ed un'economia basate sulla conoscenza»¹⁰².

In questa direzione, l'art. 17, co. 5, lett. d) del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 non estende al telelavoro l'applicazione di una serie di disposizioni, in materia di pause, riposi giornalieri e durata massima settimanale, che richiedono una predeterminazione fissa dell'orario di lavoro, sebbene tale esclusione non sia automatica, ma «subordinata all'effettivo esercizio di un potere di autodeterminazione della prestazione da parte del lavoratore per quel che riguarda non solo la durata ma anche la collocazione temporale della prestazione»¹⁰³.

Inoltre, l'Accordo ribadisce gli obblighi che gravano sul datore del lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro «conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi». Nell'ambito di tale responsabilità, rientra anche

¹⁰¹ In questa prospettiva, si evidenzia che il requisito della «regolarità» si presti a diverse soluzioni interpretative. Sul punto, V. Maio, *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in M. Persiani, M. Lepore (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2012, pp. 94 ss.

¹⁰² Si veda ancora Commissione Europea, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement Telework*, cit., p. 4, secondo cui «Telework is recognized by both sides of industry as a means of modernizing work organization by introducing flexible work arrangements and greater autonomy and of achieving better reconciliation of work, private and family life».

¹⁰³ Per una disamina più approfondita sulla disciplina temporale, *infra* cap. III.

l'obbligo di effettuare una valutazione dei rischi connessi al telelavoro, che deve costituire parte del documento di valutazione dei rischi. Ciò in considerazione del fatto che lo svolgimento della prestazione mediante l'utilizzo di dispositivi digitali può comportare, oltre ai classici rischi del telelavoro¹⁰⁴, anche il problema dell'isolamento relazionale del lavoratore, a cui il datore deve garantire il diritto alla socialità.

Tuttavia, si evidenzia come, nonostante un sistema regolativo non basato sulla rigidità, il ricorso al telelavoro sia rimasto sempre al di sotto delle reali aspettative. Le incertezze derivanti dall'assenza di una cornice «legale» di riferimento non hanno certamente giovato all'individuazione della sua intima essenza, determinando sia lo scetticismo delle imprese nelle quali era ancora troppo pregnante l'idea di un lavoro standardizzato in cui il dipendente veniva valutato sulla base del tempo trascorso in azienda e non sulla base dei risultati raggiunti, sia lo scetticismo dei sindacati, intimoriti da un deterioramento delle condizioni di lavoro e da una possibile forma di sfruttamento occulto dei lavoratori nella specie di «nuovo cottimo a domicilio».

3. L'emersione del lavoro agile: dai primi accordi collettivi nel settore privato alla l. n. 81/2017.

In assenza di una norma di legge che regolasse l'istituto, il lavoro agile, così come il suo «antenato» telelavoro¹⁰⁵, ha avuto un'origine collettiva, prevalentemente aziendale. Tuttavia, non si può propriamente dire che la contrattazione collettiva abbia rivestito il ruolo di precursore rispetto alla legge¹⁰⁶, considerato che gli originari accordi in materia di lavoro agile

¹⁰⁴ Si veda l'art. 174 del d.lgs. 81/2008, che impone di considerare i rischi connessi all'impiego dei videoterminali da parte dei telelavoratori.

¹⁰⁵ M. Brollo, "Smart" o "Emergency Work"? *Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2020, 6, p. 556: «l'antenato prossimo del lavoro agile è il telelavoro del decennio '90, a sua volta, parente lontano del lavoro a domicilio degli anni '70».

¹⁰⁶ Fa eccezione l'accordo Nestlé, sottoscritto il 12 ottobre 2012 e, dunque, ben prima della presentazione in Parlamento del primo disegno di legge di regolazione della materia, avvenuto solo nel 2014. L'importanza di tale accordo è duplice: infatti, oltre ad essere considerato il primo accordo in materia di lavoro a distanza, esso parla specificatamente di «lavoro agile (*e non di smart working*) quale ulteriore traguardo di un processo che mira

seguono, da un lato, gli interventi riconducibili al c.d. *welfare* aziendale¹⁰⁷ – i quali avevano, in un certo qual modo, incoraggiato il ricorso alla fattispecie, pur senza intervenire direttamente sulla disciplina¹⁰⁸ – e da un altro i primi disegni di legge sulla promozione di forme flessibili e semplificate di lavoro a distanza.

Tali accordi collettivi mirano ad incrementare la flessibilità interna del rapporto di lavoro sia per garantire il benessere del lavoratore, in un'ottica di conciliazione vita-lavoro, sia per favorire la produttività e l'efficienza del dipendente, in chiave di riconoscimento di un'effettiva autonomia e responsabilizzazione nello svolgimento della prestazione rispetto ad obiettivi e risultati¹⁰⁹.

Da un punto di vista definitorio, essi registrano un utilizzo variegato di denominazioni per identificare forme di flessibilità spazio-temporali della

a migliorare il *work like balance*». Sul punto, M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2017, 335, p. 3; M.L. Picunio, *La questione relativa agli accordi sullo "smart working" sottoscritti prima dello Statuto del lavoro agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 515 ss.

¹⁰⁷ Cfr. M. Squeglia, *La «previdenza contrattuale»*. *Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, Torino, 2014, pp. 93 ss.

¹⁰⁸ Cfr., sul punto, l'art. 1, co. 182 ss., della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (c.d. Legge di stabilità per il 2016), che ha disposto un beneficio fiscale per i premi di risultato legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Come stabilito dall'art. 2, co. 2, del decreto interministeriale del 25 marzo 2016, attuativo dell'art. 1, co. 182 ss., della suddetta legge, tra le misure soggette a detassazione rientra espressamente anche il lavoro agile, «quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato». Si veda, C. Garofalo, *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, pp. 401 ss.

¹⁰⁹ Cfr. E. Dagnino, P. Tomassetti, C. Tourres, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, in *Working Paper*, ADAPT University Press, 2016, 2, pp. 6 ss.; S. Cairoli, M. Galli, M. Verzaro, L. Rocchi, *Contrattazione collettiva. Periodo I semestre 2017*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 3, pp. 90 ss.; A. Occhino, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2018, 3, pp. 81 ss.; I. Senatori, *Il lavoro agile in cerca di identità. Cronaca legislativa di un quadriennio travagliato (2017-2020)*, in F. Basenghi, L. Di Stefano, A. Russo, I. Senatori (a cura di), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 70 ss.; L. Casano, *Lavoro agile e conciliazione: prima verifica alla luce delle soluzioni contrattuali nelle aziende di credito e assicurative*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2021, 7, pp. 700 ss.

prestazione lavorativa, riferendosi indifferentemente allo *smart working*¹¹⁰, al lavoro agile¹¹¹, al lavoro a distanza¹¹² e persino al *flexible working*¹¹³.

Tuttavia, nonostante l'apparente confusione terminologica, tali espressioni risultano accomunate dai medesimi elementi identificativi: lo svolgimento flessibile di una prestazione lavorativa, nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze del datore di lavoro, tramite l'utilizzo, se pur non sempre esclusivo¹¹⁴, di dispositivi informatici.

La flessibilità lavorativa viene costruita essenzialmente attorno ai due pilastri *par excellence*: l'orario e il luogo di lavoro.

Rispetto al primo profilo, risultano interessanti alcuni accordi, riferiti espressamente allo *smart working*, che prevedono la possibilità di lavorare nei locali aziendali «senza vincoli di orario» e di «timbratura in entrata/uscita»¹¹⁵, ma pur sempre nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e compatibilmente con le esigenze aziendali¹¹⁶.

Risalta il parziale disinteresse nei confronti del diritto alla disconnessione¹¹⁷, oggetto di attenzione ben più consapevole solo a seguito dell'introduzione della legge n. 81/2017.

In merito al secondo profilo, si ravvisa una certa reticenza nei confronti di una scelta, che sia realmente libera e nomade, in ordine al luogo ove poter svolgere la prestazione lavorativa. Infatti, la maggior parte degli accordi stabilisce la necessità di un luogo fisso, predeterminato, per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a distanza¹¹⁸, con l'esclusione, in alcuni casi, dei luoghi pubblici o aperti al pubblico¹¹⁹.

¹¹⁰ Cfr. Barilla, 2 marzo 2015; Zurich, 23 settembre 2015, Snam, 26 novembre 2015; Axa, 12 aprile 2016, Philip Morris, 21 settembre 2016.

¹¹¹ Cfr. BNP, 2 novembre 2015; Baxi, 14 settembre 2016.

¹¹² Cfr. Reale Mutua, 15 aprile 2016.

¹¹³ Cfr. Intesa S. Paolo, 10 dicembre 2014, BNL 15 luglio 2015, Banca Etica, 28 ottobre 2015.

¹¹⁴ Cfr. General Motors Powertrain, 6 marzo 2015; Merck Serono S.p.a., 8 aprile 2015.

¹¹⁵ Cfr. Snam, 26 novembre 2015.

¹¹⁶ Cfr. Randstad Group Italia S.p.a., 2 febbraio 2016; Gruppo AXA Italia, 12 aprile 2016.

¹¹⁷ Cfr. Barilla, 2 marzo 2015; General Motor Powertrain, 6 marzo 2015.

¹¹⁸ Cfr. Gruppo Intesa San Paolo, 10 dicembre 2014; Cedacri S.p.a., 14 aprile 2016; Gruppo Cariparma Crédit Agricole, 8 marzo 2016.

¹¹⁹ Cfr. Randstad Group Italia S.p.a., 2 febbraio 2016; Eni S.p.a., 6 febbraio 2017.

Dall'analisi dei primi accordi collettivi risulta evidente l'influenza esercitata dalle diverse proposte di legge che si sono susseguite nel tempo sul tema dello *smart working*/lavoro agile¹²⁰: infatti, si può notare come «il riscontro della volontà legislativa di intervenire nel settore sia servita alle parti sociali per superare i profili di incertezza e criticità»¹²¹ su una modalità organizzativa di lavoro ancora in fase di sperimentazione.

In questa prospettiva, risulta necessario ricostruire i tratti più significativi del percorso che ha portato all'approvazione della legge n. 81/2017.

Il confronto parlamentare sul tema del lavoro agile ha preso avvio con la presentazione presso la Camera dei deputati del disegno di legge 29 gennaio 2014, n. 2014, recante «Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro».

Quest'ultimo, riproducendo a grandi linee il contenuto dei pochi accordi sullo *smart working* sino a quel momento esistenti¹²², ha rappresentato un riferimento fondamentale non solo per la contrattazione collettiva, ma anche per il successivo intervento legislativo. In particolare, il disegno di legge, considerato lo scarso utilizzo del telelavoro, si prefiggeva di superare la normativa molto rigida e restrittiva in materia¹²³ mediante la regolazione

¹²⁰ Da un punto di vista terminologico, l'Accademia della Crusca – Gruppo Incipi, *Accogliamo con piacere il «lavoro agile»*, in *Comunicato n. 3*, 1° febbraio 2016, considera il lavoro agile e lo *smart working* equivalenti. Tuttavia, secondo P. Manzella, F. Nespoli, *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50, pp. 23 ss., la parola «*smart*» non rimanda a qualcosa di agile, ma di intelligente, pronto, versatile. In via ulteriore, a livello di fonti emergono delle profonde differenze, dal momento che il diritto positivo contempla il solo lavoro agile e non lo *smart working*, che invece trova spazio esclusivamente nella contrattazione collettiva (precedente e successiva alla l. n. 81/2017). Sul punto, M. Biasi, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2021, 3-4, pp. 160 ss.

¹²¹ M.L. Picunio, *La questione relativa agli accordi sullo “smart working” sottoscritti prima dello Statuto del lavoro agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 517.

¹²² In questa prospettiva, si evidenzia che l'art. 7 della proposta di legge attribuiva ai contratti collettivi, di qualsiasi livello, una funzione integrativa della disciplina legale, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese nell'utilizzo e nello sviluppo dello *smart working*.

¹²³ Il concetto era stato esplicitato chiaramente nella presentazione della proposta di legge, che dichiarava l'obiettivo di » superare la «normativa molto rigida e restrittiva» in materia di telelavoro, «che non tiene conto dell'evoluzione degli strumenti tecnologici a disposizione e che espone l'impresa interessata all'utilizzo di questa modalità lavorativa a costi e a rischi troppo elevati, ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro», «dando vita a

del più «evoluto» *smart working*, definito come una prestazione di lavoro *subordinato* eseguita all'esterno dei locali aziendali, in misura mai prevalente rispetto all'orario di lavoro normale¹²⁴ – salvo eventuali e diverse pattuizioni delle parti – tramite l'utilizzo, solo «eventuale», di strumenti informatici e in assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa, richiedendosi, inoltre, per la sua applicabilità un apposito «contratto scritto» attraverso il quale definire «le modalità di esecuzione della prestazione» all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare e le «modalità di organizzazione dei tempi della prestazione lavorativa».

Diversa ispirazione ha animato il disegno di legge 3 febbraio 2016, n. 2229, recante «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale», con primo firmatario Sacconi. Infatti, nella relazione introduttiva si avvertiva nitidamente la necessità di accogliere le nuove sfide lanciate dalla quarta rivoluzione industriale, fornendo alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali una adeguata cornice legale entro la quale poter ricondurre una nuova idea di lavoro digitale, autonomo e subordinato¹²⁵, caratterizzata da una maggiore flessibilità spazio-temporale e improntata al raggiungimento di obiettivi e risultati¹²⁶, che fosse il più coerente possibile con i nuovi paradigmi produttivi dell'Industria 4.0.¹²⁷

uno strumento altro rispetto al telelavoro, con caratteristiche e obblighi per il lavoratore e per il datore propri».

¹²⁴ L'Art. 1 della proposta di legge n. 2014/2014 configurava lo *smart working* come «una prestazione di lavoro subordinato» eseguita al di fuori dei locali aziendali «per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito».

¹²⁵ L'art. 1 della proposta di legge n. 2229/2016 limitava il campo di applicazione alle sole «forme di lavoro autonomo o subordinato rese in modalità agile», applicandosi ai lavoratori, operativi per il tramite di strumenti tecnologici, che fossero «inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile» definiti dalla contrattazione oppure con contratto di lavoro certificato o «inseriti in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, *cluster*, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, *start up* innovative, reti di imprese o imprese qualificate».

¹²⁶ L'art. 1 della proposta di legge n. 2229/2019 prevedeva l'utilizzo di forme lavorative in modalità agile, «in funzione di progetti e obiettivi o a risultato, rese senza vincoli di orario o di luogo rispetto alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa».

¹²⁷ Così la relazione introduttiva del disegno di legge n. 2229/2019, secondo cui «il cambiamento del lavoro inizia oggi a essere finalmente compreso da molti nella sua profondità e radicalità: *Industry 4.0*, la stampante 3D, la robotica e l'intelligenza artificiale, i *big data*, la biotecnologia, la nanotecnologia e la genetica, stanno portando

Presentato quasi contestualmente al disegno di legge governativo sul lavoro agile¹²⁸, veniva successivamente «assorbito» da quest'ultimo¹²⁹, assieme alla proposta di legge Mosca, producendo un testo approvato definitivamente in Senato come L. n. 81 del 22 maggio 2017¹³⁰.

3.1. (segue) La qualificazione giuridica del lavoro agile.

Il percorso ricostruttivo intrapreso consente di affermare che il lavoro agile costituisca una risposta del legislatore ai rapidi cambiamenti organizzativi e produttivi indotti dall'ennesima e inevitabile nuova grande trasformazione¹³¹, caratterizzata dal passaggio dal modello fordista a quello della *new economy* e dall'esplosione delle nuove tecnologie

anche il nostro Paese nel cuore di quella che è stata definita la quarta rivoluzione industriale».

¹²⁸ Ci si riferisce al d.d.l. 8 febbraio 2016, n. 2233, a firma dell'On. Poletti, recante «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 a tempo indeterminato». Per una comparazione tra i d.d.l. E. Dagnino, *Lavoro agile: tre progetti di legge a confronto*, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, cit., pp. 30 ss.

¹²⁹ A differenza del d.d.l. n. 2229/2019, la proposta governativa collocava il lavoro agile nel campo esclusivo della subordinazione, evitando di limitare l'applicazione ai lavoratori particolarmente qualificati e con retribuzione più elevata. Al di là di questi profili, è al disegno di legge Sacconi che si deve il riconoscimento nel testo finale alle «forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», nonché il diritto alla disconnessione e all'apprendimento continuo. In questa prospettiva, P. Ichino, *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del «lavoro agile»*, in *www.pietroichino.it*, 2017, ha ritenuto il quadro regolativo un po' troppo «appesantito». *Contra*, M. Del Conte, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2021, 3, pp. 552-553, secondo cui il legislatore è intervenuto «per sottrazione anziché per addizione di penetranti vincoli e prescrizioni».

¹³⁰ La L. n. 81/2017, recante «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» regola nel Capo I (artt. 1-17) il lavoro autonomo non imprenditoriale, mentre dedica al lavoro agile il proprio Capo II (artt. 18-23).

¹³¹ Cfr. F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione del lavoro: alla ricerca di una identità del lavoro che cambia*, in E. Dagnino, F. Nespola, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2016, 62, pp. 14 ss.; B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori e regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020; E. Mingione, *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020. In realtà, l'espressione «grande trasformazione» richiama la nota elaborazione di K. Polanyi, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, trad. it. R. Vigevani, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino, 2010.

dell'informazione e della comunicazione, che impattano in maniera significativa sulle tradizionali categorie del diritto del lavoro¹³².

Di conseguenza, si ravvisa la necessità di rimodulare il lavoro secondo una modalità *smart*, improntata alla massima «fluidità»¹³³, in modo da cogliere le reali esigenze di un sistema organizzativo che rivela tutta la sua obsolescenza di fronte alle nuove sfide imposte dalla crescente digitalizzazione.

Infatti, il lavoro agile rappresenta la manifestazione più recente di un processo di trasformazione che inizia con le prime esperienze di telelavoro a domicilio e prosegue con le forme più evolute di lavoro a distanza¹³⁴, con la differenza che rispetto al passato il lavoro senza luogo e orario di lavoro assume, ormai, una centralità inedita e sempre più importante.

Tuttavia, nonostante le entusiastiche dichiarazioni di intenti che hanno accompagnato la sua adozione quale «lavoro del futuro»¹³⁵, vi è chi ha dubitato fortemente della «portata *tanto* moderna»¹³⁶, quanto rivoluzionaria, del lavoro agile, riflettendo criticamente sulla sua effettiva utilità rispetto al più anziano telelavoro¹³⁷.

¹³² Secondo E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, Giappichelli, Milano, 2017, pp. 180-181, anche se la disposizione non faccia un preciso riferimento alla fattispecie del lavoro agile, è abbastanza chiaro che il legislatore abbia voluto riferirsi ad essa. In questa prospettiva, A. Zilli, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione 4.0*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, cit., pp. 370-371, sottolinea che il lavoro agile si ricaverebbe «per differenza dal progenitore». Perciò, il telelavoro resta la «pietra di paragone» per la nuova figura di prestazione lavorativa a distanza.

¹³³ In questa prospettiva G. Della Rocca, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Marci (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 256, parla del lavoro agile come di una «filosofia di liberalizzazione del tempo, che favorisce le aspettative individuali, ma allo stesso tempo soddisfa anche le esigenze e i vincoli dell'impresa».

¹³⁴ G. Ricci, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2018, 1, pp. 632 ss.

¹³⁵ F. Seghezzi, *Siamo davvero sicuri che il mondo si divide in autonomi e dipendenti?*, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, cit., p. 5.

¹³⁶ Cfr. L. Fiorillo, *Il lavoro agile continua il percorso di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 169.

¹³⁷ Cfr. E. Como, R. Turi, *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Ufficio studi Fiom nazionale e Segreteria nazionale Fiom*, 2016.

Dopotutto, l'individuazione del rapporto intercorrente tra le due fattispecie ha da sempre rappresentato «un *puzzle* non facile da comporre»¹³⁸, considerati i loro confini piuttosto sfumati e in parte permeabili¹³⁹.

Nonostante ciò, l'intervento legislativo sul lavoro agile, pur nei suoi punti di sofferenza, ha aperto una nuova «finestra» nel mondo del lavoro a distanza, segnando definitivamente «l'ingresso, nell'universo normativo del diritto del lavoro, della rivoluzione digitale»¹⁴⁰.

Istituito con la finalità di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», il lavoro agile si configura 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»¹⁴¹.

Evitando di entrare eccessivamente nel merito della questione, appare necessaria una considerazione preliminare sulla qualificazione giuridica della fattispecie, la quale ha rappresentato un terreno piuttosto scivoloso e oggetto di interpretazioni contrastanti, a cominciare dalla sua

¹³⁸ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 32, p. 789. A tal riguardo, vi è chi in dottrina ha qualificato il lavoro agile un sottoinsieme del telelavoro e chi, al contrario, ha sostenuto la non equivalenza tra i due istituti, facendo leva essenzialmente sul parametro spaziale della prestazione. Infatti, il telelavoro viene svolto «regolarmente» al di fuori dei locali aziendali presso una «postazione fissa», rispettando un orario di lavoro tradizionale e avvalendosi delle strumentazioni tecnologiche, mentre il lavoro agile non soggiace assolutamente a «vincoli di luogo e di orario», essendo svolto in parte all'interno e in parte all'esterno del perimetro aziendale, in assenza di una postazione fissa e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Per una ricostruzione puntuale, si veda M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., pp. 15 ss.

¹³⁹ M. Martone, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 466: «Incerti [...] appaiono i confini rispetto a quello che è stato comunemente ribattezzato il suo "antenato", ovvero il telelavoro, quasi a volerne enfatizzare una diversità più apparente che reale».

¹⁴⁰ Così, B. Caruso, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT*, 2018, 2, p. 236.

¹⁴¹ Art. 18, co. 1, l. n. 18/2017.

collocazione¹⁴², ritenuta da una parte della dottrina assolutamente «impropria»¹⁴³, «eterodossa»¹⁴⁴ e «poco comprensibile»¹⁴⁵.

In questa prospettiva, sebbene il legislatore collochi espressamente il lavoro agile nell'area della subordinazione, non si può nascondere che le sue caratteristiche di destrutturazione di tempo e luogo e i potenziali ampi margini di autonomia concessi al lavoratore nello svolgimento della prestazione¹⁴⁶ hanno portato a considerare la sua disciplina «inquietante rispetto alle certezze costruite intorno alla visione del lavoratore subordinato»¹⁴⁷, manifestando l'opportunità di una vera e propria «fuga dalla subordinazione»¹⁴⁸, in virtù di una sintomatica «deviazione causale

¹⁴² Infatti, appare singolare che il lavoro agile sia contenuto nella stessa legge che regola il lavoro autonomo. Sul punto, A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 1, pp. 173 ss.; D. Garofalo, *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, cit., pp. 3 ss.; A. Alaimo, *Lo "Statuto dei lavoratori autonomi": dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, pp. 25 ss.

¹⁴³ G. Ricci, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, cit., p. 632.

¹⁴⁴ O. Mazzotta, *Lo statuto del lavoro autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016.

¹⁴⁵ M. Corti, A. Sartori, *La legge sul lavoro autonomo e lo "smart working". La quarta riforma del pubblico impiego. Le nuove linee guida sui tirocini*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 3, p. 93.

¹⁴⁶ Come ricorda G. Ricci, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, cit., p. 633, nell'originario d.d.l. n. 2229/2016 (assorbito nel d.d.l. n. 2233/2016, poi divenuto legge) veniva invece contemplata la possibilità di «riconduurre il lavoro agile sia a forme di lavoro autonomo che subordinato».

¹⁴⁷ B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, 2, p. 226; L. Nogler, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 30: «si sostiene, anzitutto, che oggi giorno [...] viviamo in una situazione di maggiore autonomia della subordinazione». Similmente, M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Adapt e-book, Bergamo, 2020, 89, p. 174: «il lavoratore subordinato che "auto-organizza" tempo e luogo nell'attività lavorativa [...] diventa, di fatto, molto simile al lavoratore autonomo».

¹⁴⁸ L'espressione è di F. Liso, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Industria e sindacato*, 1992, 28, pp. 1 ss.

dal tipo legale»¹⁴⁹, fino a prospettare il rischio di un «possibile strappo sistematico»¹⁵⁰.

Dopotutto, si ritiene che il progresso tecnologico abbia acuito quella che da tempo è stata definita la «crisi dei paradigmi»¹⁵¹, così rinsaldando «il perenne senso di insufficienza»¹⁵² della concezione di subordinazione come «fattispecie unitaria»¹⁵³.

A tal proposito, vi è chi ha proposto di dilatare i confini della subordinazione¹⁵⁴, individuando una sorta di «zona grigia»¹⁵⁵ entro la quale collocare i nuovi modelli di organizzazione del lavoro di incerta qualificazione giuridica, per superare, in questo modo, la tradizionale

¹⁴⁹ Secondo A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 58: si tratta «di una forma speciale di subordinazione, caratterizzata da una regolazione legislativa assai scarna che rinvia all'autonomia individuale» e che presenta, pertanto, «una deviazione causale dal tipo legale». Similmente, M. Cuttone, *Oltre il paradigma dell'unità di luogo tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2017, 6, pp. 30-31 parla espressamente di «fattispecie speciale di subordinazione» caratterizzata da una condivisione delle parti, per cui «il profilo causale del contratto di lavoro subordinato si allontana dal prototipo tipico».

¹⁵⁰ P. Albi, *Il lavoro agile tra emergenza e transizione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 430, p. 8.

¹⁵¹ M. D'Antona, *L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in B. Caruso, S. Sciarra (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere. Vol. I. Scritti sul metodo e sulla evoluzione del diritto del lavoro. Scritti sul diritto del lavoro comparata e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 54. Tra i primi commentatori ad affrontare il tema della «crisi» della subordinazione, si veda M. Grandi, *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 67 ss.

¹⁵² M. D'Antona, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Rivista critica di diritto privato*, 1988, p. 196.

¹⁵³ Cfr. M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, pp. 327 ss.; G. Santoro Passarelli, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 1, pp. 436 ss.; A. Zoppoli, *Prospettiva rimediata, fattispecie, sistema*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Torino 16-17 giugno 2022)*, La Tribuna, Piacenza, 2022, pp. 111 ss.

¹⁵⁴ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit., p. 783; *Contra*, F. Carinci, *Prefazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 7: «La dottrina ne ha fatto una lettura estremamente diversificata, ma credo che quella condivisibile sia una legificazione degli indici di subordinazione correnti in giurisprudenza, peraltro con l'effetto non di allargare ma di restringere la stessa definizione di cui all'art. 2094 c.c., da ritenersi operativa anche in assenza di predeterminazione dei tempi e del luogo».

¹⁵⁵ P. Ichino, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 1, p. 6.

dicotomia autonomia/subordinazione in maniera potenzialmente più coerente rispetto al mutato scenario della quarta rivoluzione industriale.

Nonostante le interpretazioni non univoche sulla qualificazione giuridica del lavoro agile, si ritiene consolidato l'orientamento secondo cui tale fattispecie non determini una sua fuoriuscita dal tradizionale perimetro applicativo dell'art. 2094 c.c.¹⁵⁶ per una serie di ragioni¹⁵⁷.

In primo luogo, la disciplina del lavoro agile, rimessa all'accordo tra le parti¹⁵⁸, non annulla assolutamente il potere direttivo del datore di lavoro¹⁵⁹. Tutt'al più lo plasma, lo «scolorisce»¹⁶⁰, sfuma i suoi segni distintivi¹⁶¹, potendo il «creditore *comunque* interferire in qualsiasi momento sulle modalità di svolgimento della prestazione, alla quale corrisponde la disponibilità permanente del lavoratore, derivante dal vincolo contrattuale»¹⁶².

Sotto questo punto di vista, si ritiene che la co-decisione sulla «forma di esercizio del potere direttivo» non impatti sull'*an*, ma solo sul *quomodo* della prestazione di lavoro¹⁶³, per cui risulta assolutamente possibile modulare il potere direttivo, esercitandolo con maggiore o minore intensità a seconda dello specifico contesto organizzativo di riferimento¹⁶⁴.

¹⁵⁶ In questa prospettiva, si richiamano le efficaci parole di R. Del Punta, *A proposito di E. Mingione (a cura di), Lavoro: la grande trasformazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2021, 3, p. 510, secondo cui il lavoro digitale non rappresenta «il felice veicolo di una sorta di autodissolvimento della subordinazione».

¹⁵⁷ Per una ricostruzione esaustiva sul tema, si veda G. Ludovico, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023, pp. 118 ss.

¹⁵⁸ L'art. 19, co. 1, della l. n. 81/2017 così statuisce: «l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile [...] disciplina l'esecuzione della prestazione 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».

¹⁵⁹ Cfr. A. Andreoni, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, 1, pp. 105 ss.; G. Marchi, *Legge, contratti collettivi e accordo tra le parti nella regolamentazione del lavoro agile*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, p. 47.

¹⁶⁰ C. Spinelli, A. Levi, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, p. 36.

¹⁶¹ M. Pallini, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, pp. 84 ss.; M. Russo, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023, pp. 181 ss.

¹⁶² C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 98.

¹⁶³ R. Casillo, *La subordinazione agile*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, 3, pp. 540-541.

¹⁶⁴ M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 355.

Perciò, si ritiene che l'accordo tra le parti nella regolazione delle forme di esercizio del potere direttivo svolto all'esterno del perimetro aziendale non determini una deviazione dal tipo dell'art. 2094 c.c., ma rappresenti, al contrario, uno strumento importante per superare il tradizionale «antagonismo» tra datore di lavoro e dipendente¹⁶⁵, valorizzando il rapporto strettamente fiduciario che si instaura tra le parti, nella consapevolezza che le potenzialità effettive del lavoro agile si possono realmente cogliere solo attraverso una condivisione consapevole di idee e prospettive.

In secondo luogo, è con riferimento alla proposizione incidentale «*anche* con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi», che sono emersi ulteriori interrogativi in merito alla corretta qualificazione giuridica della fattispecie. Sebbene la formula utilizzata non sia certamente caratterizzata da un'elevata chiarezza espositiva, un primo elemento sembra assolutamente pacifico: il risultato rappresenta un carattere soltanto eventuale e non «indefettibile»¹⁶⁶ della fattispecie.

Nonostante questa precisazione preliminare, resta aperto un importante punto di discussione: qualora il datore di lavoro organizzasse la prestazione per fasi, cicli e obiettivi, la natura subordinata del rapporto di lavoro entrerebbe in crisi?

La questione richiama indirettamente la disciplina delle collaborazioni a progetto nella versione originaria¹⁶⁷, laddove ci si riferiva a «progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso»¹⁶⁸.

¹⁶⁵ M. Martone, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 464: «il lavoro agile [...] testimonia l'abbandono della logica iperprotettiva che ha caratterizzato l'ordinamento del lavoro per tutto il secolo scorso in favore di una promozione dell'autonomia dello stesso lavoratore, nei cui confronti è presupposta un'accresciuta autonomia e maturità e, sulla scorta di tanto, una partecipazione responsabile all'impresa».

¹⁶⁶ D. Mezzacapo, *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 129.

¹⁶⁷ Art. 61, co. 1, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, successivamente modificato dall'art. 1, co. 23, l. 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Legge Fornero.

¹⁶⁸ Com'è noto, l'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 è stato abrogato ad opera dell'art. 52, co. 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Sul punto, F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bonomia University Press, Bologna, 2012, pp. 131 ss.

Sul punto, si segnala subito che la formula utilizzata dal legislatore per l'assegnazione al collaboratore a progetto di un solo segmento di attività riconoscibili come «programmi di lavoro o fasi di esso», esercitato in funzione del risultato finale, «nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa», non abbia fornito, comunque, una piena capacità discrezionale tra subordinazione e autonomia¹⁶⁹. Ad ogni modo, si sottolinea che il lavoro agile non sia assolutamente assimilabile né al lavoro a progetto né al contratto d'opera, considerato che il risultato non rappresenta «il debito/credito dedotto in contratto»¹⁷⁰, ma semplicemente un nuovo «fattore valutativo»¹⁷¹, che non altera assolutamente la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Per di più, vi è chi ritiene che la disposizione non incida direttamente sull'esecuzione della prestazione da parte del lavoratore, ma solo sulla fase precedente, quella relativa all'organizzazione del lavoro da parte del datore¹⁷². In questa prospettiva, si condivide l'opinione di chi ravvisa nell'organizzazione della prestazione per fasi, cicli e obiettivi un suggerimento, quasi un monito, per il datore di lavoro: infatti, il lavoro agile potrebbe costituire un modello organizzativo molto simile alla *flat organisation*¹⁷³, nel cui ambito i lavoratori collaborano sinergicamente per il raggiungimento di obiettivi specifici, realistici, raggiungibili e misurabili nel tempo, fissati dal datore di lavoro¹⁷⁴.

¹⁶⁹ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit., p. 392.

¹⁷⁰ R. Casillo, *La subordinazione agile*, cit., p. 541.

¹⁷¹ A. Asnaghi, *Il Protocollo delle Parti Sociali sul Lavoro Agile: montagne che han partorito un topolino?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, p. 3.

¹⁷² M. Russo, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, cit., p. 40.

¹⁷³ Sui rapporti tra la diffusione del lavoro agile e l'adozione di un nuovo modello organizzativo si veda F. Butera, *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Studi organizzativi*, 2020, 1, pp. 142 ss.

¹⁷⁴ B. Corrado, G. Lipari, *Le modalità di svolgimento*, in C. Cardarello, F. D'Amora, A. Ebreo, A. Marziale, A. Patrizi (a cura di), *Smart working. Disciplina e scenari*, Giuffrè, Milano, 2021, p. 85.

L'ultimo elemento che ha generato non poche incertezze sulla natura subordinata del rapporto di lavoro agile è relativo all'«assenza dei vincoli di tempo e di luogo di lavoro» nello svolgimento della prestazione.

La questione necessita di alcune brevi considerazioni, considerato che l'elemento spaziale e quello temporale saranno oggetto di una più accurata analisi nel prosieguo dell'indagine.

Orbene, al momento appare necessario segnalare che la rottura delle tradizionali «regole aristoteliche del diritto del lavoro»¹⁷⁵ non comporta un'automatica deviazione rispetto allo schema di cui all'art. 2094 c.c.¹⁷⁶ per due motivazioni.

In *primis*, «elevare il vincolo orario ad elemento costitutivo della subordinazione vuol dire soltanto continuare a erigere steccati intorno al prototipo e perpetuarne la leggenda»¹⁷⁷. Dopotutto, l'assenza di vincoli di tempo della prestazione lavorativa non rappresenta certamente un *unicum* nel panorama dei rapporti di lavoro subordinato, come dimostra, ad esempio, il rapporto di lavoro dirigenziale, nel quale «la quantità del lavoro è elemento non valutabile in base ad un mero criterio temporale, risultando soprattutto dalla intensità e tempestività dell'impegno, spesso discontinuo e variamente concentrato in rapporto alle più diverse esigenze»¹⁷⁸, il rapporto di lavoro dei docenti universitari, laddove – in assenza di una regolamentazione dell'orario di lavoro – l'unico riferimento al fattore temporale della prestazione proviene dal monte ore che deve essere

¹⁷⁵ B. Veneziani, *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*, Maggioli, Torino, 1991, p. 107.

¹⁷⁶ Peraltro, sembra essere stata questa la vera «sfida» del legislatore secondo M. Del Conte, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, cit., p. 553: «sottrarre dal rapporto di lavoro subordinato due elementi organizzativi che, tradizionalmente, venivano considerati inscindibilmente connessi alla fattispecie tipizzata dall'articolo 2094 cod. civ.: il tempo e il luogo del lavoro. In altre parole, si trattava di rendere esplicito che tempo e luogo, a lungo utilizzati in giurisprudenza come indici rivelatori della subordinazione, non sono elementi costitutivi della fattispecie, stante la compatibilità della etero-direzione con la assenza di vincoli spazio-temporali nella esecuzione della prestazione di lavoro». In senso diverso, G. Prosperetti, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, 2, p. 303, secondo il quale nel lavoro agile «i connotati del lavoro subordinato sfumano non essendo più correlati al tempo e al luogo di lavoro».

¹⁷⁷ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 179.

¹⁷⁸ Corte. Cost., 07 maggio 1975, n. 101, in *Giurcost.org*, 1975.

destinato all'impegno didattico¹⁷⁹ o, altresì, il rapporto di lavoro giornalistico, racchiuso nell'impossibilità di essere ingessato entro schemi temporali rigidi¹⁸⁰.

Sulla scorta di tali esperienze, non sembra possibile considerare il «tempo» un indice di subordinazione realmente «affidabile»¹⁸¹, ma tutt'al più un indice probatorio utile al convincimento del giudice.

In secondo luogo, l'assenza di un luogo fisso, predeterminato, ove svolgere la prestazione lavorativa non impatta assolutamente sulla natura subordinata del rapporto, ma rappresenta, al contrario, una sintomatica conferma dell'ormai superata concezione statica e unitaria del luogo di lavoro¹⁸² in favore di paradigmi spaziali più aderenti alle sollecitazioni imposte dalle nuove frontiere digitali¹⁸³.

¹⁷⁹ L'art. 1, comma 16, della l. 4 novembre 2005, n. 230, stabilisce infatti che il trattamento economico dei professori «è correlato all'espletamento delle attività scientifiche e all'impegno per le altre attività, fissato per il rapporto a tempo pieno in non meno di 350 ore annue di didattica, di cui 120 di didattica frontale, e per il rapporto a tempo definito in non meno di 250 ore annue di didattica, di cui 80 di didattica frontale». Sul punto, M. Lombardi, *I tempi del tempo: sul legame interrotto fra tempo e subordinazione in ambito universitario*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 93 ss.

¹⁸⁰ In questa prospettiva, l'art. 7 del Ccnl giornalistico prevede espressamente che «le parti concordano nel ritenere che l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero di ore di lavoro e della loro distribuzione», sebbene poi preveda per i giornalisti professionisti un orario di lavoro figurativo, consistente in trentasei ore settimanali nell'arco di cinque giorni. Per una disamina della disciplina sul lavoro giornalistico, si veda G. Giugni, *Lavoro giornalistico*, in *Enciclopedia del Diritto*, Milano, 1973, pp. 23 ss.; A. Vallebona, *Il lavoro giornalistico: definizione e figure*, in *Lavoro e diritto*, 2005, 1, pp. 299 ss.

¹⁸¹ A. Fenoglio, *Tempi e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 2, p. 185.

¹⁸² Cfr. M. Persiani, *Prologo*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 1: «[...] da quasi ottant'anni i giuslavoristi studiano e danno applicazione ad una disciplina legislativa la maggior parte della quale è contenuta nel Titolo II del Libro V del Codice civile la cui rubrica è "Del lavoro nell'impresa" dove quel "nell" esprime una connotazione topografica: il lavoro che si svolge all'interno dell'impresa [...]. Ne consegue che quella disciplina presuppone che il lavoro venga fisicamente eseguito all'interno dell'impresa. Del resto, quando nel 1942 il Codice civile è stato emanato, questa era la caratteristica tipica e costante del lavoro subordinato»; V. Pinto, *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*, 2017, 1, p. 367, per il quale «lo svolgimento del lavoro all'interno dell'impresa è solo manifestazione socialmente tipica della subordinazione, che rende quest'ultima visibile e riconoscibile sul piano pratico».

¹⁸³ Cfr. M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione di lavoro e nuovi rischi*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2022, 2, p. 148: «i concetti di organizzazione e di luogo di lavoro si sono progressivamente modificati sino a diventare fluidi».

3.2. (segue) L'oggetto dell'accordo: la flessibilità spaziale della prestazione.

Una volta esaminato il complesso profilo della qualificazione giuridica della fattispecie, risulta opportuno analizzare l'elemento ontologico della fattispecie: l'accordo individuale tra le parti o c.d. *patto di agilità*.

Esso costituisce l'architrave su cui si regge tale modalità organizzativa di lavoro, assurgendo al rango di «vera e propria fonte primaria»¹⁸⁴ attraverso il quale vengono regolate le modalità di svolgimento della prestazione. In particolare, l'accordo disciplina l'esecuzione dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, le relative forme di esercizio del potere direttivo e di controllo e i tempi di lavoro e di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro¹⁸⁵.

È necessario premettere un'avvertenza metodologica di carattere generale. L'indagine sarà momentaneamente circoscritta al solo profilo relativo al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto attiene alla dimensione temporale, essa costituirà oggetto di successiva analisi (v. *infra* § Cap. III).

Risulta necessario sgomberare subito il terreno da una questione preliminare: l'accordo individuale si distingue dal contratto di lavoro, rappresenta un suo corollario, un elemento «parallelo»¹⁸⁶ a cui si affianca, senza sostituirsi, al fine di regolare consensualmente specifici aspetti connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

¹⁸⁴ M. Lamberti, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione del lavoro agile*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 195. Inoltre, T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie, riflessioni a partire dai lavori della gig economy*, in *Lavoro e diritto*, 2017, 3-4, p. 393: «la scelta di attribuire le decisioni all'autonomia individuale e non alla contrattazione collettiva, è una novità assoluta nella tradizione italiana; in questi termini non si ritrova neppure nell'ipotesi più nette avanzate in passato per la individualizzazione dei rapporti di lavoro».

¹⁸⁵ Cfr. A. Bellavista, *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 621 ss.

¹⁸⁶ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit., p. 9.

La stessa formulazione normativa non lascia spazio a interpretazioni diverse, dal momento che l'accordo si limita a regolare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa da svolgersi *solo* all'esterno dei locali aziendali¹⁸⁷, evidenziando la sua funzione «aggiuntiva»¹⁸⁸ rispetto al contratto di lavoro.

La scelta di non ricorrere ad un «accordo totalmente aperto»¹⁸⁹ non è casuale. Infatti, se da un lato è vero che una normativa eccessivamente rigida rischia di snaturare la natura agile della fattispecie, da un altro lato è altrettanto vero che attribuire alle sole parti del rapporto di lavoro l'onere di una regolamentazione adeguata può risultare eccessivamente gravoso, rappresentando un motivo di dissuasione dal suo utilizzo o alimentando contenziosi in materia.

La necessità di un accordo tra le parti implica che il lavoro agile non possa essere disposto unilateralmente dal datore, né è previsto, salvo opportune eccezioni¹⁹⁰, un relativo diritto di accesso.

Esso può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. La modalità di recesso varia a seconda della durata stabilita dall'accordo. In particolare, se l'accordo è a tempo determinato è possibile recedere prima della scadenza prevista solo in presenza di un «giustificato motivo»¹⁹¹,

¹⁸⁷ Sul punto, si evidenzia la riflessione di F. Carinci, *La subordinazione rivista alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 4-5, p. 977: «risulta che il lavoratore agile è sottoposto ad un duplice regime, a seconda che la sua prestazione sia svolta fuori o dentro l'azienda, quello di lavoratore subordinato normale e quello di lavoratore agile, con un non facile coordinamento, che potrebbe, anzi [...] dovrebbe essere definito nel patto».

¹⁸⁸ C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 114.

¹⁸⁹ F. Carinci, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 46.

¹⁹⁰ Si evidenzia che, durante l'emergenza epidemiologica, alcune categorie di lavoratori si sono viste riconosciute un diritto di accesso al lavoro agile, anche in assenza di accordo individuale tra le parti. Cfr. P. Sordi, *Le disposizioni a favore dei lavoratori destinatari delle previsioni della Legge n. 104 del 1992*, in A. Pileggi (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, Roma, 2020, pp. 55 ss.

¹⁹¹ Si ritiene che l'espressione «giustificato motivo» non sia pienamente sovrapponibile al dettato dell'art. 3, l. 15 luglio 1996, n. 604. In questo senso, M. Verzaro, *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, p. 253: «Non può prospettarsi, tuttavia, che il richiamo al giustificato motivo si riferisca in via parallela ad una delle cause che legittimano il licenziamento del lavoratore, non essendo prevista una disciplina speciale in tal senso per il lavoratore agile. Occorre, allora, ipotizzare una ricostruzione del dittico tra l'argine della giusta causa, che sarebbe comunque presente quale principio generale del recesso *ante tempus* e quello del

mentre nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire in qualsiasi momento, con un preavviso non inferiore ai trenta giorni, che viene elevato ad almeno novanta giorni nel caso di lavoratore agile disabile, «al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore».

Come già evidenziato, la flessibilizzazione propria dell'accordo si esprime essenzialmente nell'esecuzione di parte della prestazione all'esterno dei locali aziendali senza una postazione fissa¹⁹².

Nonostante l'alternanza topografica della prestazione costituisca un «tratto identificativo»¹⁹³ della fattispecie, il legislatore non ha ritenuto necessario imporre in via eteronoma una percentuale tra lavoro interno e lavoro esterno, preferendo rimettere tale scelta alla libera e consapevole volontà delle parti.

Tuttavia, si ritiene necessario che la prestazione di lavoro resa all'interno dei locali aziendali non possa assumere un carattere meramente occasionale rispetto a quella esercitata all'esterno, anche per evitare una pericolosa sovrapposizione della fattispecie al telelavoro.

Peraltro, questa considerazione sembra ricalcare l'interpretazione delle linee guida per il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, le quali individuano tra gli elementi essenziali da inserire nell'accordo le «modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza».

Diverso e più complesso discorso riguarda la corretta individuazione del luogo «esterno» della prestazione di lavoro agile. Infatti, la disposizione

giustificato motivo di licenziamento, ossia dell'inadempimento e delle esigenze economico-organizzative che determinano il venir meno della posizione lavorativa. Il legislatore si riferisce, dunque, a qualcosa di più "sfumato" da riferire alla fattispecie del lavoro agile ex art. 18, comma 1, l. n. 81/2017»; E. Pasqualetto, *Il recesso dall'accordo sul lavoro agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 531.

¹⁹² L. Fiorillo, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2018, 368, p. 24 parla espressamente di «rottura dei confini non solo geografici ma anche fisici che investono direttamente la sede ove si svolge l'attività lavorativa».

¹⁹³ S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., p. 221.

normativa non chiarisce se la scelta del luogo sia interamente affidata al dipendente o, viceversa, costituisca oggetto di pattuizione tra le parti.

Il punto non appare assolutamente pacifico. Compatibilmente alle esigenze di promozione della conciliazione vita-lavoro, il dipendente può liberamente individuare il luogo esterno della prestazione¹⁹⁴, ma non modificarlo unilateralmente, in assenza di preventiva comunicazione al datore di lavoro¹⁹⁵.

Allo stesso tempo, si evidenzia che, qualora la determinazione della sede di lavoro esterna fosse integralmente rimessa al dipendente, sul datore di lavoro graverebbe una «pericolosa responsabilità oggettiva»¹⁹⁶, tale da comportare ulteriori obblighi a suo carico, come l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi¹⁹⁷. Infatti, in caso di svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, troverebbero, comunque, applicazione le principali misure previste dal d.lgs. n. 81/2008, ritenute certamente compatibili con i nuovi modelli organizzativi di lavoro, pur nel silenzio del legislatore¹⁹⁸.

In via ulteriore, si sottolinea che rimettere integralmente al lavoratore la scelta del luogo esterno della prestazione potrebbe non garantire all'impresa

¹⁹⁴ Sul punto, si è parlato anche di lavoro «mitologicamente argonautico», svolto ora in luogo e ora in un altro, anche su una panchina del parco. In questi termini, L. Gaeta, voce *Telelavoro*, in *Enciclopedia Treccani on-line*, 2015.

¹⁹⁵ G. Proia, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 185; M. D'Onghia, *Lavoro agile e luogo di lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, p. 5.

¹⁹⁶ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quali tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2017, 1, pp. 18-19, secondo il quale «Escludere *tout court* la scelta del luogo dall'area di determinazione organizzativa datoriale, con compromissione della possibilità dei suddetti controlli, rischierebbe o di spingere la responsabilità del datore verso una pericolosa natura oggettiva o alternativamente di estendere oltre l'area dell'abnormità le ipotesi in cui il comportamento del lavoratore assurga a causa esclusiva dell'evento, fino a ricomprendere anche i casi di condotta imprudente»; M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 4, p. 993.

¹⁹⁷ Per una ricostruzione delle diverse prospettive sul punto, M. Ferraresi, voce *Lavoro agile*, in *Enciclopedia Treccani on-line*, 2015.

¹⁹⁸ In questa prospettiva, F. Petracci, A. Marin, *Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile. Le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016*, Key, Vicalvi, 2016, p. 91; R. Pessi, R. Fabozzi, *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 230; R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, 1, p. 119.

alcuna certezza sull'idoneità di tale determinazione, provocando forti criticità in termini di riservatezza dei dati trattati dal lavoratore agile¹⁹⁹.

Per tali motivazioni, si ritiene preferibile una soluzione intermedia. Infatti, l'accordo dovrebbe indicare un ventaglio di sedi esterne giudicate idonee per lo svolgimento della prestazione lavorativa²⁰⁰, tra le quali il dipendente avrebbe la possibilità di selezionare quella più confacente alle sue esigenze personali, permettendo così al datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza di quest'ultimo e di predisporre un'informativa recante la puntuale indicazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità della prestazione²⁰¹.

In tale prospettiva, la contrattazione collettiva, prevalentemente aziendale, dovrebbe assumere una funzione di supporto fondamentale, come evidenzia il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, secondo il quale «la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile»²⁰².

4. Il lavoro agile durante l'esperienza pandemica: una vera e propria metamorfosi?

Se è vero che lo sviluppo e la diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione stiano esercitando, ormai da diverso tempo, un

¹⁹⁹ Cfr. V. Pasquarella, *La tutela dei dati dei lavoratori agili (privati) nell'era post-pandemica: un mosaico normativo ancora in fase di composizione*, in M. Ricci, A. Olivieri (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore*, cit., p. 228.

²⁰⁰ Sul punto, si veda l'Accordo HBG Connex S.p.A., del 3 febbraio 2020, il quale affida il compito di selezionare i luoghi esterni della prestazione, ma la scelta può essere tra la residenza privata o il domicilio del lavoratore oppure un altro luogo privato nella disponibilità del lavoratore o ancora spazi di *coworking* (punto 3, lett. a)). L'Accordo 2i Rete Gas S.p.A., del 22 gennaio 2012, affida la scelta del luogo del lavoratore, indicando come alternative il domicilio/propria residenza, altro luogo idoneo che sarà noto e concordato con il responsabile (punto 1). L'Accordo Commercio Turismo-Voihotels, dell'11 maggio 2020, pur rimettendo la scelta del luogo al lavoratore, prevede che – se diverso dalla residenza o dal domicilio del lavoratore – dovrà essere, comunque, comunicato all'azienda con un preavviso di almeno 24 ore dallo svolgimento della prestazione lavorativa. In via ulteriore, l'Accordo Wind Tre, del 3 febbraio 2020, prevede che il dipendente deve individuare i luoghi idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa in base alle istruzioni fornite dall'Azienda durante i corsi di formazione in materia di *Safety* e di *Privacy* (punto 9).

²⁰¹ Art. 22, l. n. 81/2017.

²⁰² Art. 4, co. 2, Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile per il settore privato.

impatto devastante sulla nostra stessa condizione umana²⁰³, è altrettanto vero che la tendenza alla «teleprossimità sociale»²⁰⁴ si sia acuita maggiormente nell'ultimo periodo con l'affermarsi dello stato di emergenza determinato dalla pandemia da Coronavirus.

La presenza di un microrganismo patogeno, invisibile ad occhio nudo, in grado di circolare e diffondersi in maniera rapida e generalizzata, ha infatti accelerato la transizione verso nuovi modelli organizzativi di lavoro, «spinti avanti di un'era in un batter d'ali»²⁰⁵.

È così che il ricorso al lavoro agile, con il perdurare dell'emergenza epidemiologica e l'aumento vertiginoso della curva dei contagi, è apparso inevitabile²⁰⁶.

Da «istituto di nicchia» qual era²⁰⁷, si è rivelato ben presto, agli occhi del legislatore, uno strumento polivalente, rappresentando la «valvola di bilanciamento» ideale tra due opposte esigenze: la tutela della salute e la continuità produttiva.

²⁰³ L. Floridi, *The Online Manifesto. Being Human in a Hyperconnected Era*, Springer Open, 2014, pp. 1 ss.

²⁰⁴ Il termine, introdotto dal filosofo Paul Virilio nel 1998, si riferisce ad un nuovo tipo di socialità «fantasmatica» che trae origine dall'esplosione delle comunità virtuali, le quali frantumano i rapporti di vicinanza e le unità di tempo e luogo della coesistenza fisica.

²⁰⁵ A. Zilli, *Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in *Labor*, 2020, 4, p. 542.

²⁰⁶ Nella recente indagine INAPP Plus, si evidenzia che, durante la fase pandemica, si è assistito ad un passaggio improvviso da circa 500 mila lavoratori agili a oltre 7 milioni di *remote worker*. Si veda, a tal proposito, R. Zucaro, F. Bergamante, T. Canal, E. Mandrone, *Il lavoro da remoto: le modalità attuative gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, Roma, 2022, p. 3; Cfr., inoltre, D. De Masi, *La filosofia del lavoro da remoto*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 19.

²⁰⁷ B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 220. Soprattutto nel settore pubblico, si evidenzia che, prima dell'emergenza epidemiologica, il lavoro agile era stato considerato un vero e proprio «fallimento» nell'ambito del pubblico impiego. In questi termini, P. Iervolino, *Lo smart working al vaglio del Covid-19: un altro fallimento nel processo di privatizzazione del pubblico impiego*, in A. Pileggi (a cura di), cit., pp. 43 ss.

Se da un lato la «forza delle cose»²⁰⁸ ha messo le ali al lavoro agile²⁰⁹, dall'altro lato ha, però, dimostrato che queste ali non sono state, poi, così tanto spesse per reggere il peso di una trasformazione di inedita portata.

Il lavoro agile emergenziale, dovendosi confrontare con variegati contesti di riferimento, ha infatti perduto alcuni dei suoi connotati tradizionali, presentando significative deviazioni rispetto al modello «genuino»²¹⁰ della legge n. 81/2017.

Il profluvio dei provvedimenti che ha investito il Paese durante la fase emergenziale²¹¹, ora tramite decreti-legge²¹² ora tramite D.P.C.M.²¹³, ha infatti comportato uno snaturamento, quasi una sorta di «metamorfosi» del modello originario di lavoro agile²¹⁴ pensato dal legislatore, considerati i suoi mutamenti funzionali e di disciplina.

²⁰⁸ Ci si riferisce al titolo delle memorie di Simone de Beauvoir (Einaudi, 1966), ripreso efficacemente da M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, cit., p. 167, per rappresentare la situazione drammatica determinata dall'emergenza pandemica.

²⁰⁹ P. Ichino, *Se l'epidemia mette le ali allo smart working*, in *lavoce.info*, 28 febbraio 2020.

²¹⁰ In questi termini, F. Carinci, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 43.

²¹¹ Si tratterebbe secondo R. De Luca Tamajo, F. Maffei, *L'esperimento emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 237, di una disciplina che pecca di «alluvionalità, scarso coordinamento tra le norme, difficoltà e ritardi nell'implementazione, promesse non del tutto mantenute». Dello stesso avviso, M. Nicolosi, *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in Garilli A. (a cura di) *Dall'emergenza al rilancio: lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 96, secondo cui «il quadro normativo dell'emergenza si presenta abbastanza complesso, caotico e ambiguo».

²¹² Cfr. art. 1 l. n. 87/2021; art. 1 l. n. 61/2021; art. 1 d.l. n. 56/2021; art. 13 e 14 d.l. n. 149/2020; art. 5 d.l. n. 111/2020, abrogato dall'art. 1, co. 2, l. n. 126/2020; art. 21-bis e ter, art. 26, co. 1-bis e quinquies, art. 32, co. 4 e 6-quarter, d.l. n. 104/2020, conv. in l. n. 126/2020; art. 90, co. 4, e art. 263 d.l. n. 34/2020 (c.d. Decreto "Rilancio"), disposizione successivamente modificata con art. 1 d.l. n. 56/2021; art. 87 e 87-bis d.l. n. 18/2020 (c.d. Decreto "Cura Italia"), conv. in l. n. 27/2020).

²¹³ Cfr. art. 6, co. 3, lett. a), D.P.C.M. 2 marzo 2021; art. 1, co. 10, lett. n), D.P.C.M. 14 gennaio 2021; art. 1, co. 10, lett. n), D.P.C.M. 3 dicembre 2020; art. 1, co. 1, lett. n), art. 3, co. 4, lett. i), art. 5, co. 3 e 4, lett. a) e b) e co. 6, D.P.C.M. 3 novembre 2020; art. 1, co. 1., lett. l), art. 3, co. 3 e 5, D.P.C.M. 24 ottobre 2020; art. 1, co. 1, lett. l), art. 3, co. 3, D.P.C.M. 13 ottobre 2020; art. 1, co. 1., lett. l), D.P.C.M. 7 agosto 2020; art. 1, co. 1, lett. l), D.P.C.M. 11 giugno 2020; art. 1, co. 1, lett. g) e i), D.P.C.M. 26 aprile 2020; art. 1, co. 1, lett. g) e i), D.P.C.M. 10 aprile 2020; art. 1, co. 1, lett. c), D.P.C.M. 22 marzo 2020; art. 1, n. 6 e n. 7, lett. a), D.P.C.M. 11 marzo 2020; art. 2, co. 1, lett. r), D.P.C.M. 8 marzo 2020, art. 1, co. 1, lett. n), D.P.C.M. 4 marzo 2020; art. 4, co. 1, lett. a), D.P.C.M. 1 marzo 2020.

²¹⁴ Si rinvia ad P. Albi, *Il lavoro agile tra emergenza e transizione*, cit., p. 771.

Il primo, fondamentale, elemento di novità rispetto la disciplina tradizionale dello *smart working* risiede nel superamento dell'accordo individuale scritto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Non più, pertanto, un'adesione libera e consapevole, ma il riconoscimento di una procedura tanto «semplificata» quanto obbligatoria²¹⁵, utilizzabile unilateralmente dal datore di lavoro, quale esplicazione del c.d. *ius variandi* latamente inteso²¹⁶, attraverso una semplice comunicazione, contenente il nominativo dei lavoratori, da trasmettere al Portale del Ministero del lavoro. Tuttavia, non si può parlare di un «diritto assoluto al lavoro agile»²¹⁷, dal momento che, pur dinanzi a un rischio per la salute, si è ritenuto possibile

²¹⁵ G. Gentile, *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, p. 496.

²¹⁶ L. Zoppoli, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane*, cit., p. 4.

²¹⁷ Fino al 31 marzo 2024, l'art. 18-bis della l. 191/2003 (legge di conversione del "Decreto Anticipi"), ha previsto la proroga, nell'ambito del settore privato, del diritto al lavoro agile per i genitori di figli con una età inferiore ai 14 anni e per i "lavoratori fragili", ossia per quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio Covid. Si fa presente che la Legge di Bilancio 2023 aveva previsto, fino al 31 dicembre 2023, per i cosiddetti lavoratori fragili, dipendenti pubblici e privati, che il datore di lavoro assicurasse lo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working* anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli. Inoltre, sempre sino al 31 dicembre 2023, l'art. 42, co. 3 bis, della legge di conversione del c.d. "Decreto Lavoro" (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del d.l. 4 maggio 2023, n. 48) aveva previsto il diritto al lavoro agile, a condizione che tale modalità di lavoro fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione, per alcune categorie: lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 e genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio di età inferiore ai quattordici anni, 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 via genitore non lavoratore. In via ulteriore, va ricordato che, fino al 31 dicembre 2022, l'art. 90, d.l. 34/2020, contemplava il diritto al lavoro agile in favore di lavoratori pubblici e privati maggiormente esposti al rischio di contagio, genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio minore di anni quattordici e di lavoratori pubblici e privati cd. fragili, ossia con riconoscimento di una disabilità grave ai sensi della L. n. 104/1992 e in possesso di una certificazione attestante una condizione di rischio derivante da determinate condizioni (art. 26, co. 2-bis, d.l. 28/2020). Fino al 30 giugno 2022, l'art. 5-ter, d.l. 1/2022, aveva previsto il diritto al lavoro agile anche in favore di genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave o con figli con bisogni educativi speciali. Fino al 30 giugno 2021, l'art. 2, d.l. 30/2021, aveva previsto il diritto al lavoro agile in favore di genitori lavoratori, lavoratori, pubblici e privati, genitori di figli di almeno sedici anni, senza limite di età in caso di figli con disabilità, per il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena. Fino al 31 dicembre 2020, l'art. 39, d.l. 18/2020, aveva previsto il diritto al lavoro agile in favore di lavoratori dipendenti disabili o immunodepressi o che avessero nel proprio nucleo una persona con disabilità o immunodepressa. La questione relativa al diritto al lavoro agile è emersa anche in

ricorrere agli ulteriori strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva²¹⁸.

Il secondo profilo di deroga attiene al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa. Infatti, l'archetipo legale di riferimento del lavoro agile prevede l'esecuzione della prestazione «in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro».

Il rapido incalzare della pandemia ha dettato un «cambio di paradigma» rispetto al passato²¹⁹: non più una scelta libera e cosciente dello *smart worker* in merito al luogo di esecuzione dell'attività lavorativa, ma una «non-scelta», imposta dalla necessità di salvaguardare il binomio inscindibile «salute-economia»²²⁰.

È così che il domicilio del lavoratore, salvo rarissime eccezioni²²¹, si è trasformato nella sede fisica «obbligata» di lavoro, annientando l'elemento distintivo del lavoro agile rispetto al suo antenato telelavoro: l'alternanza

giurisprudenza. Si veda Trib. Mantova, 26 giugno 2020, n. 1054, in *dejure.it*, con cui il giudice adito ha negato il diritto al lavoro agile ad un lavoratore, padre con figlia minore di anni quattordici, in quanto era destinatario di un provvedimento di riduzione oraria con ricorso all'ammortizzatore sociale emergenziale, prestava attività lavorativa presso la sede aziendale per soli due giorni a settimana, rimanendo a casa gli altri giorni, e perché già sua moglie era già stata collocata in lavoro agile presso la propria abitazione. In via ulteriore, Trib. Grosseto, 23 aprile 2020, n. 502, in *dejure.it*, con cui il giudice adito ha accolto il provvedimento di urgenza presentato da un lavoratore, affetto da una grave patologia polmonare, con il quale denunciava il fatto che la società datrice, nel periodo di emergenza sanitaria, aveva illegittimamente rifiutato di collocarlo in modalità agile, a differenza di tutti gli altri colleghi del reparto. Il Tribunale, nell'aderire alla tesi del ricorrente, ha rilevato che l'imposizione delle ferie non trovano fondamento normativo alcuno, per cui non appare assolutamente ragionevole escludere la possibilità per il lavoratore di prestare attività lavorativa a distanza. Cfr. M. Tufo, *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 2, pp. 2 ss.

²¹⁸ Art. 87, d.l. 18/2020.

²¹⁹ Cfr. E. Gragnoli, *L'epidemia e la disciplina italiana del lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Redes de tecnologia e relações de trabalho*, Lex Editora, Porto Alegre, 2022, pp. 40 ss.

²²⁰ Cfr. C. Alessi, M.L. Vallauri, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, L. Zoppoli (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Consulta Giuridica CGIL, Roma, 2020, pp. 131 ss.; S. Bini, *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni. Brevi osservazioni, in stato di emergenza*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, 3, p. 6.

²²¹ Cfr. Dir. n. 2/2020 e Circ. n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica. La presenza in sede del lavoratore era consentita solo in ragione di esigenze indifferibili e che determinassero l'esigenza della persona fisica del lavoratore in azienda.

topografica tra prestazione di lavoro resa all'esterno e prestazione di lavoro resa all'interno dei locali aziendali.

Sulla scorta di simili considerazioni, risulta evidente che il lavoro agile «nato nel laboratorio della pandemia»²²² abbia momentaneamente perduto i suoi tratti identitari, lasciando posto ad una sua versione particolarmente «edulcorata»²²³, associabile ad una peculiare forma di «*home working*» pandemico²²⁴, telelavoro²²⁵, lavoro a domicilio²²⁶ «coatto»²²⁷ o, ancora, ad un «ibrido legislativo»²²⁸.

In questa prospettiva, la flessibilità organizzativa che connota – o avrebbe dovuto connotare – il lavoro agile si è scontrata con una realtà imprenditoriale ancora culturalmente impreparata, non pronta ad un passaggio così repentino da un modello organizzativo di lavoro ad un altro. Perciò, durante la fase emergenziale, non solo non ha trovato adeguato ingresso una cultura manageriale orientata al risultato e non al tempo impiegato, ma non è stata, molto spesso, neanche riconosciuta al dipendente la possibilità di gestire il proprio tempo in maniera autonoma e

²²² R. Galardi, *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in *Osservatorio Costituzionale*, 2021, 2, p. 110. Secondo L. Zoppoli, P. Monda, *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 2, p. 312, si tratterebbe di un vero e proprio «lavoro agile dell'emergenza».

²²³ F. Carinci, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 47.

²²⁴ L. Zoppoli, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane*, cit., p. 4; M. Lamberti, *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, p. 665.

²²⁵ A. Tursi, *Il lavoro agile al tempo del Coronavirus*, in M.T. Carinci, Tursi A. (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 110.

²²⁶ C. Pisani, *Il lavoro agile nella P.A.: possibili profili di illegittimità costituzionale*, in *Guida al lavoro*, 2020, 33-34, p. 20.

²²⁷ M. Esposito, *Smart work e pubblico impiego: patti chiari, agilità lunga*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., p. 147.

²²⁸ B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 229.

responsabile²²⁹, con relativo sconfinamento della vita professionale in quella privata²³⁰.

La «delocalizzazione» della prestazione tende, infatti, ad erodere l'unità spazio-temporale entro cui si concepisce l'attività lavorativa «tradizionale», determinando il passaggio ad un ambiente di lavoro «a basso tasso di fisicità» e ad «alto tasso di porosità»²³¹.

Si tratta dell'«altra faccia della medaglia» della rivoluzione tecnologica²³², che si è abbattuta con maggiore intensità sulle donne²³³, incapaci di ritagliarsi «quella stanza tutta per sé»²³⁴, evocata simbolicamente da Virginia Woolf nel suo celebre scritto, tra carichi di cura e impegni lavorativi.

Ad una condizione di incertezza e mutevolezza determinata dall'emergenza sanitaria, è corrisposta un'abilità camaleontica del lavoro agile di adattarsi alle circostanze di tempo e di luogo in cui, di volta in volta, si è trovato ad operare.

Orbene, l'accelerazione delle vaccinazioni in tutto il territorio nazionale, il calo dei ricoveri in terapia intensiva e la riduzione progressiva del numero dei decessi hanno comportato una nuova rimodulazione dell'istituto attraverso modalità non sempre coincidenti tra l'area del lavoro pubblico e

²²⁹ Si veda A.R. Tinti, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 419, p. 317, secondo la quale il lavoro agile dovrebbe «mimare in tutto la scansione del lavoro in ufficio, con coincidenza tra orari e pause e corrispondenza piena di reperibilità». Tuttavia, durante la fase emergenziale, vi è stata l'apoteosi del *work-life blending*, «che è esasperazione del bisogno di conciliazione in coincidenza con la piena operatività di uno strumento di ultima generazione che era stato pensando anche per favorire il *work-life balance*».

²³⁰ V. Maio, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., pp. 85 ss.

²³¹ In questi termini, P. Campanella, *Smart working e salute e sicurezza del lavoro: soggetti, metodi e contenuti*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Seminari della Consulta giuridica della CGIL, 2021, p. 103.

²³² A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 165.

²³³ R. Romei, *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, 4, p. 437, il quale esamina espressamente il «rischio di segregazione e di discriminazione della manodopera femminile, sia perché le postazioni di lavoro sono spesso inesistenti all'interno delle mura domestiche con portatili utilizzati dall'intero nucleo familiare e con conseguenti rischi per la sicurezza dei dati».

²³⁴ V. Woolf, *Una stanza tutta per sé*, trad. it. E. Costantino, Rizzoli, 2013.

l'area del lavoro privato, come «due Italie che non parlano la stessa lingua». Infatti, mentre nell'ambito del lavoro privato il percorso del lavoro agile ha seguito una logica uniforme e coerente, lo *stress-test*²³⁵ del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha subito una battuta d'arresto a partire dal consolidamento della campagna di vaccinazione, con una sorta di brusco *dietrofront* rispetto all'iniziale *boom* della sua applicazione come «modalità ordinaria di svolgimento della attività lavorativa»²³⁶.

Il ritorno progressivo dei dipendenti in presenza fisica²³⁷ ha così riportato l'attività lavorativa all'interno dei suoi luoghi fisici tradizionali, pur sempre nel rispetto di alcune fondamentali condizioni²³⁸.

Perciò, con la stessa velocità con la quale si era diffuso massicciamente durante la fase pandemica, il ricorso al lavoro agile è passato da «patologico»²³⁹ a sussidiario e, in alcuni casi, eventuale nel mutato *frame* pandemico.

Inoltre, con la fine dello stato di emergenza, il percorso avviato verso il ripristino della «nuova normalità»²⁴⁰ ha determinato il ritorno del lavoro agile nell'alveo del principio della libera e reversibile consensualità delle parti del rapporto di lavoro. Infatti, l'accordo scritto tra datore di lavoro e

²³⁵ C. Spinelli, *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2020, 2, p. 24.

²³⁶ Art. 87, co.1, d.l. n. 18/2020

²³⁷ D.p.c.m. del 23 settembre 2021, in attuazione del quale sono state adottate le relative Linee guida che recano le modalità di applicazione del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021.

²³⁸ Le «condizionalità» individuate nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 per poter attivare la modalità di lavoro agile sono le seguenti: la fruizione del lavoro agile non deve mai pregiudicare o ridurre l'utilizzo dei servizi erogati dall'amministrazione a favore dei suoi utenti. Risulta necessaria, inoltre, un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, prediligendo pur sempre, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza; l'adozione per tutte le amministrazioni pubbliche di una piattaforma digitale o di *cloud* per garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore nello svolgimento della sua attività lavorativa; la fornitura ai dipendenti di apparati tecnologici e digitali adeguati e coerenti con la prestazione di lavoro richiesta; un piano di smaltimento del lavoro arretrato, qualora sia stato accumulato; il prevalente svolgimento del lavoro in presenza per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dirigenti e responsabili di procedimenti amministrativi.

²³⁹ M. Brollo, *Il lavoro agile tra emergenza pandemica e riemersione della questione femminile*, in *Labor*, 2020, 4, p. 507.

²⁴⁰ M. Brollo, *Dopo il protocollo: i tre pilastri dello smart working*, in *Bollettino ADAPT*, 13 dicembre 2021, n. 44.

dipendente si è riaffacciato sul campo, se pur inizialmente non in maniera completamente «uniforme», tornando a rappresentare l'elemento primigenio della fattispecie dopo una lunga fase di snaturamento e mortificazione della sua funzione²⁴¹.

5. Quale lavoro agile per le pubbliche amministrazioni?

L'analisi della disciplina del lavoro agile è stata finora condotta concentrando prevalentemente l'attenzione sull'impiego privato, nella consapevolezza che in tali ambiti il pluralismo della fattispecie possa esprimersi pienamente grazie ai maggiori spazi concetti all'autonomia privata.

Tuttavia, è chiaro che il lavoro agile si sia sviluppato anche nel settore pubblico²⁴², il cui primo riferimento si rinviene nella legge delega 7 agosto 2015, n. 124, c.d. legge di riforma Madia, che delinea i principi e i criteri di norme finalizzati alla realizzazione di un intervento di modernizzazione del servizio pubblico, nell'ambito del quale sviluppare anche esperienze di flessibilità dell'attività lavorativa che ben possono coniugarsi con un mondo che corre «a doppia velocità».

In questa prospettiva, l'art. 14 della legge Madia, nel promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevede, pur senza riferirsi direttamente al lavoro agile, la «promozione di misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa».

Orbene, la disposizione stabilisce un obiettivo quantitativo minimo su base triennale per l'applicazione del telelavoro e del lavoro agile. In particolare, almeno il 10% dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni deve poter accedere, su richiesta, alle nuove modalità flessibili di organizzazione ed

²⁴¹ Cfr. B. Caruso, *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 2, pp. 159 ss.

²⁴² Come sostiene C. Spinelli, *Il lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Lavoro pubblico*, Giappichelli, Milano, 2018, p. 427 «l'interesse per lo *smart working* nelle pubbliche amministrazioni non è maturato all'interno dell'agenda digitale, bensì è stato sollecitato, in prima istanza, dalla prospettiva della conciliazione vita-lavoro».

esecuzione della prestazione lavorativa, le quali non comportano penalizzazioni «ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera». Per altro verso, la norma dispone che «l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale»²⁴³.

La legge di riforma Madia rinvia ad una direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri la definizione degli indirizzi e delle linee guida «contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti».

Dopo un lungo e travagliato *iter*, viene così adottata l'ampia e dettagliata direttiva n. 3/2017. Essa prevede l'adozione di misure organizzative di lavoro improntate al *work-life balance*, fornendo alle amministrazioni pubbliche un punto di riferimento importante per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile, con l'obiettivo di sviluppare un *new way of working* che sia «al passo col futuro»²⁴⁴, improntato alla massima autonomia e alla responsabilizzazione del dipendente nello svolgimento della prestazione.

²⁴³ L'art. 14 della l. 124/2015, co. 1 e 2, statuisce: «1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. 2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica».

²⁴⁴ Riecheggiando il saggio di J. Ito, J. Hove, *Ad un passo dal futuro. Come sopravvivere all'imprevedibile accelerazione del mondo*, trad. it. M. Vegetti, Egea Editore, Milano, 2017.

Il provvedimento, ben consapevole che una delle principali sfide dell'introduzione dello *smart working* nelle pubbliche amministrazioni sia la trasformazione della cultura organizzativa, si presenta quale «motore di cambiamento»²⁴⁵ del paradigma classico del lavoro pubblico ancorato alla vecchia logica della «timbratura» del cartellino.

Le sue stesse linee guida esprimono la necessità di svincolarsi dal tradizionale perimetro «della postazione fissa» verso la sperimentazione di una nuova modalità organizzativa di lavoro dove è più importante «il “cosa” il lavoratore fa rispetto al “dove” e “quando” lo fa»²⁴⁶.

Nonostante un veloce riferimento al telelavoro, il cuore pulsante della direttiva è rappresentato dal lavoro agile o *smart working*, definito come «una modalità di svolgimento 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»²⁴⁷.

Per favorire il decollo della fattispecie, il provvedimento prevede che le pubbliche amministrazioni debbano adottare uno specifico atto interno per definire la procedura di accesso alla nuova modalità organizzativa e la relativa modalità di gestione, l'identificazione di attività compatibili con il lavoro agile, la definizione della postazione e degli strumenti di lavoro, l'individuazione degli obiettivi che consentano di responsabilizzare il dipendente, la specificazione della modulazione temporale della prestazione, conservando, comunque, la prevalenza dell'attività in sede e rinviando all'accordo tra le parti la determinazione dei riposi e il diritto alla disconnessione del lavoratore, il riferimento al trattamento economico-

²⁴⁵ Così, M.L. Vallauri, *Una sfida alla PA dal lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, Ediesse, Roma, 2019, p. 181.

²⁴⁶ M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, cit., p. 168.

²⁴⁷ La direttiva ricalca quasi pedissequamente la definizione di lavoro agile contenuta nella L. n. 81/2017.

normativo da corrispondere al lavoratore e alla disciplina della salute e sicurezza sul lavoro e a quella in materia di protezione dei dati e *privacy*.

Inoltre, risulta importante evidenziare il ruolo propulsivo della direttiva nel consentire la partecipazione del sindacato alla costruzione della nuova modalità organizzativa di lavoro, garantendo alle parti sociali e al Comitato unico ex art. 57 d.lgs. 165/2001 un'informativa preventiva «limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro» e, soprattutto, la possibilità di un confronto «utile, in un'ottica di collaborazione, per l'applicazione di un istituto innovativo come il lavoro agile».

Orbene, si può dire che il provvedimento, pubblicato alla vigilia dell'approvazione della legge sul lavoro agile, abbia rappresentato non solo un ponte tra la legge di riforma Madia del 2015 e la l. n. 81/2017, ma anche «il principale filtro»²⁴⁸ nel quale trovano ingresso nel lavoro pubblico le norme dettate per il settore privato²⁴⁹.

In questo quadro normativo, si inserisce l'art. 18, co. 3, della l. n. 81/2017, che estende la disciplina del lavoro agile ai rapporti alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Ciò avviene attraverso tre diversi passaggi²⁵⁰: le disposizioni devono essere compatibili con i rapporti di pubblico impiego; devono essere applicate «secondo le direttive emanate ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124»; sono fatte salve «le disposizioni specificatamente adottate per tali rapporti» (art. 18, co. 3)²⁵¹.

Tuttavia, pur disponendo l'applicazione di una disciplina uniforme nei due ambiti, la disposizione normativa finisce in realtà per evidenziare la

²⁴⁸ M. Brollo, *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2017, 1, p. 124; S. Cairolì, *Prime questioni sulla fattispecie del lavoro in modalità agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2018, 1, p. 82.

²⁴⁹ In particolare, si evidenzia che l'art. 18, co. 3, l. n. 81/2017 estende l'applicazione della disciplina del lavoro agile «ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

²⁵⁰ M. Brollo, *Il patto di lavoro agile nelle pp.aa. verso il post-emergenza*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2022, 3, p. 452.

²⁵¹ A. Sartori, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 490.

«persistente specialità»²⁵² delle regole in materia di diritto pubblico rispetto a quelle del settore privato.

È proprio tale specialità che non ha consentito il massiccio utilizzo del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni²⁵³ prima dell'irruzione dell'emergenza sanitaria, che ne ha segnato una rapida e straordinaria esplosione, tanto da indurre il legislatore a formalizzare la conclusione della sua sperimentazione di cui alla Riforma Madia, intervenendo sull'originaria versione dell'art. 14²⁵⁴.

Senza entrare nel dettaglio della disciplina emergenziale, occorre piuttosto soffermarsi sulla successiva evoluzione del lavoro agile, la cui adozione, dopo la novella del citato art. 14, era stata subordinata all'adozione da parte delle singole amministrazioni di un «Piano organizzativo del lavoro agile» (P.O.L.A.), nel quale individuare «strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative»²⁵⁵.

I P.O.L.A. sono successivamente confluiti nei «Piani integrati di organizzazione e attività» (P.I.A.O.), che le pubbliche amministrazioni devono adottare per perseguire obiettivi di efficienza e trasparenza dell'attività amministrativa e di miglioramento della qualità dei servizi²⁵⁶.

Si ritiene che l'aspetto di maggior rilievo della disciplina post-emergenziale sia rappresentato dalla volontà di sviluppare «un disegno ben ponderato»²⁵⁷

²⁵² C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 122.

²⁵³ Secondo i dati dell'Osservatorio del Politecnico di Milano, nel 2018 i lavoratori impiegati in *smart working* nelle pubbliche amministrazioni erano ancora al di sotto del 10%.

²⁵⁴ Modificata dall'art. 263, co. 4-bis, lett. a), del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. con mod. in l. 17 luglio 2020, n. 77, a sua volta modificato dall'art. 1, co. 2, del d.l. 30 aprile 2021, n. 56, e poi rifluito nell'art. 11-bis, co. 2, del d.l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con mod. in l. 17 giugno 2021, n. 87.

²⁵⁵ Sul punto, L. Zoppoli, *Riformare ancora il lavoro pubblico? L'ossificazione delle pubbliche amministrazioni e l'occasione post-pandemica del POLA*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni.*, 2021, 1, pp. 3 ss.

²⁵⁶ Art. 6, co. 2, lett. b), d.l. 9 giugno 2021, n. 80, conv. in l. 6 agosto 2021, n. 113.

²⁵⁷ R. Brunetta, M. Tiraboschi, *Lavoro agile: una rivoluzione che parte dalla Pubblica Amministrazione*, in *Working Paper Adapt University Press*, 2021, 13, p. 5.

per consentire un utilizzo virtuoso del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, in chiave di sostenibilità, collocando al centro della regolazione di questa modalità organizzativa di lavoro la contrattazione collettiva²⁵⁸.

Tuttavia, nonostante le entusiastiche dichiarazioni di intenti, non sembra che gli sviluppi regolativi del lavoro agile nel settore pubblico siano andati speditamente in questa direzione²⁵⁹. Infatti, se è vero che le «Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche» abbiano rappresentato una prima «timida» apertura nei confronti della contrattazione collettiva, è anche vero che per diverso tempo siano state relegate in una posizione di «singolare informalità»²⁶⁰, dirette ad anticipare una nuova disciplina contrattuale, di livello essenzialmente nazionale, formalmente approvata quasi un anno dopo: il CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali²⁶¹.

²⁵⁸ Art. 463, co. 1, del d.l. n. 34/2020, come mod. dall'art. 1, co. 1, lett. a), del d.l. n. 56 del 2021 e dall'art. 11-bis, co. 2, del d.l. 22 aprile 2021, n. 52.

Sul punto, si richiama il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato il 10 marzo 2021, il quale ha espressamente previsto che «con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata». In tale prospettiva, si segnala che la Direttiva del Ministero relativa alla sessione di contrattazione collettiva per i rinnovi 2019-21 ha riconosciuto il ruolo fondamentale dei contratti collettivi nella definizione di un quadro normativo comune per i patti di lavoro agile. In particolare, si è previsto che «la contrattazione collettiva dovrà disciplinare, in relazione al lavoro agile, aspetti del rapporto di lavoro, delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il regime dei permessi e delle assenze, delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali nonché gli altri istituti del rapporto di lavoro disciplinati dal contratto nazionale che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza e che si ritiene opportuno regolare)».

²⁵⁹ Cfr. L. Zoppoli, *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2022, 1, p. 210.

²⁶⁰ L. Zoppoli, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, p. 9.

²⁶¹ Il CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente di tutte le amministrazioni del comparto indicate nell'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021, al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'esterno, agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, co. 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2022.

CAPITULO II

EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA

SUMARIO: 1. El trabajo a domicilio: un antecedente normativo del teletrabajo. – 1.1. (*sigue*) La regulación del contrato de trabajo a domicilio en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. – 2. Del trabajo a domicilio al trabajo a distancia: la reforma laboral de 2012. – 2.1. (*sigue*) Delimitación conceptual del trabajo a distancia. – 2.2. (*sigue*) Régimen jurídico del trabajo a distancia. – 2.3 (*sigue*) El teletrabajo desprotegido: aspectos no previstos en la regulación normativa. – 3. La actual regulación del *trabajo a distancia*: la *Ley* n. 10/2021: consideraciones previas. – 3.1. (*sigue*) Ámbito de aplicación de la normativa. – 3.2. (*sigue*) Delimitación conceptual y tipología de trabajo a distancia. – 3.3. (*sigue*) El carácter voluntario del trabajo a distancia. – 3.4. (*sigue*) Prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia. – 3.5. (*sigue*) La regulación de los derechos colectivos. – 4. El teletrabajo en el empleo público. – 5. Una breves notas a modo de conclusión.

1. El trabajo a domicilio: un antecedente normativo del teletrabajo.

No cabe duda de que también en España el arquetipo del trabajo a distancia está representado por el trabajo a domicilio, si bien sus primeras manifestaciones difieren considerablemente del concepto actual de trabajo a distancia.

Este fenómeno, originado esencialmente como una forma de descentralización productiva en el sector manufacturero, ha experimentado una importante evolución normativa a lo largo del tiempo, que ha permitido superar tanto las incertidumbres originales en su calificación como la

desconfianza hacia una modalidad de trabajo asociada a formas «encubiertas» de trabajo asalariado²⁶².

En esta perspectiva, es necesario recordar que la primera regulación del domicilio se encuentra en el Real Decreto Ley de 1926²⁶³, el cual, animado por un «espíritu de justicia y paz social», pretendía mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio - *rectius* de las trabajadoras, considerados la cuenca tradicional de utilización del instituto -, concretamente carentes de cualquier protección legal, explotados, y sometidos a jornadas y ritmos de trabajo extenuantes²⁶⁴.

Se trata, por tanto, de una operación valiente, destinada a resolver este «problema social», que se concretó en la definición del trabajo a domicilio como «aquel que, siendo de la naturaleza permitida por el mismo, ejecutan los obreros, en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta del patrono, del cual recibirán retribución por la obra ejecutada», la creación del Patronato del Trabajo a Domicilio, como organismo encargado de velar por la aplicación de la legislación con facultades consultivas, de iniciativa y de organización (art. 8 y 9), el establecimiento de un sistema para la determinación de un salario mínimo para los trabajadores a domicilio (art. 15) y, por último, la determinación de una pluralidad de obligaciones del empresario para evitar la utilización de modalidades fraudulentas de trabajo a domicilio (art. 16, 23, 24 y 25).

Esta primera intervención legislativa sobre el trabajo a domicilio fue seguida en primer lugar por la Ley de Contratos de Trabajo de 1931 y, de forma ciertamente más incisiva, por la Ley de Jurados mixtos del mismo año.

En efecto, mientras la primera regulación se limitaba a incluir genéricamente entre los trabajadores a los llamados «obreros a domicilio», la segunda da un paso decisivo en la regulación del fenómeno, destacando - en la definición del trabajo a domicilio como «aquel que ejecutan los obreros

²⁶² Véase con detalle en la monografía de L.E. De La Villa, *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966, pp. 32 ss.

²⁶³ Cabe señalar que el Decreto-Ley fue regulado por el decreto de 20 de octubre de 1927 (Boletín Oficial del Estado de 25 de octubre de 1927), que establece una definición de trabajo a domicilio equivalente.

²⁶⁴ G. Mèny, *El trabajo a domicilio y el trabajo barato*, trad. C. De Reyna, Ed. Saturnino Calleja Fernández, Madrid, 1907, pp. 8 ss.

en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos, sin vigilancia del patrono por cuenta del cual trabajan ni de representante suyo y del que reciben retribución por la obra ejecutada» - dos de sus elementos distintivos: el lugar de trabajo y la ausencia de supervisión directa por parte del empresario.

Esta disciplina normativa sobre el trabajo a domicilio se mantuvo sustancialmente en vigor hasta la promulgación de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, expresión de la época franquista, cuyo texto único constaba de dos libros publicados en dos decretos diferentes. En particular, mientras que el primer libro - reservado al «contrato comune de trabajo» - reproducía de manera más o menos análoga las definiciones de trabajador a domicilio y de trabajo a domicilio contenidas en la Ley de Jurados mixtos, el segundo libro dedicaba una atención particular a los llamados «contratos especiales», entre los que se situaba el trabajo a domicilio.

Desde esta perspectiva, en un intento de frenar los problemas que siempre se han asociado al trabajo a domicilio, el marco normativo se articulaba en torno a tres pilares: el principio de igualdad salarial entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores tradicionales (art. 119.2), la regulación de la ordenación del tiempo de trabajo (art. 117) - para evitar cualquier forma de discriminación de los trabajadores a domicilio - y la determinación de las obligaciones de los patronos o empresarios a domicilio (art. 119.1).

Así pues, parecía llegado el momento de «modernizar» la legislación sobre el trabajo a domicilio y superar definitivamente el anacrónico y deficiente enfoque de las garantías de protección de los trabajadores.

En efecto, si bien es cierto que la medida legislativa incluyó expresamente el trabajo a domicilio entre las relaciones laborales consideradas especiales (art. 3), no lo es menos que el trabajo a domicilio no recibió una regulación legal adecuada, dado que la Disposición Adicional Cuarta de la Ley, al remitir al Gobierno la aprobación, en el plazo máximo de dos años, de las correspondientes «disposiciones especiales» para su regulación, supuso la aplicación a medio plazo de la legislación anterior.

1.1. (sigue) La regulación del contrato de trabajo a domicilio en el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980 constituyó una medida más encaminada a dar una forma orgánica al trabajo a domicilio que aún se estaba definiendo.

Sin embargo, el nuevo aparato normativo se distingue claramente de sus predecesores por su capacidad para convertirse, por un lado, en un importante y consolidado referente en el ámbito del trabajo a domicilio, dotando a este fenómeno de una regulación que se mantuvo inalterada hasta la publicación del Real Decreto 3/2012, convertido posteriormente en Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y, por otro lado, en la ausencia de una regulación específica del teletrabajo, el único referente normativo aplicable a esta última modalidad de trabajo.

Desde esta perspectiva, no es de extrañar que la literatura científica que más se ha ocupado de reconstruir la historia del teletrabajo haya identificado tres generaciones distintas de la institución²⁶⁵, que pueden diferenciarse en función de la tecnología de la época.

Pues bien, la característica principal de la primera generación de teletrabajo es precisamente el hecho de que la prestación se realiza en el domicilio del trabajador o en otro lugar a su disposición.

En estos términos se expresa el original artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores²⁶⁶, que define el «contrato de trabajo a domicilio» como

²⁶⁵ J.C. Messenger, L. Gschwind, *Three generations of Telework: New ICT's and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, en *New Technology, Work and Employment*, 2016, 3, pp. 195 ss.

²⁶⁶ Sobre el trabajo a domicilio y la regulación original del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, véase L.E. De La Villa, I. García Ninet, *Contrato de trabajo a domicilio*, en E. Borrajo (dir.), *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo III, Edersa, Madrid, 1985; T. Sala Franco, *El trabajo a domicilio*, in AA.VV. (dir.), *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988; J. Arnal Maqueda, *El contrato de trabajo a domicilio*, Ed. Agrupación profesional de trabajo a domicilio, Barcellona, 1987; R. Gallardo, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1998; J. Cruz Villalón, *El trabajo a domicilio (art. 13)*, en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 2000, 1, pp. 449 ss; M. Sierra Benítez, *Contrato de trabajo a domicilio (Contrato a distancia)*, en M. Cardenal Carro

«aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario».

El cambio de ritmo en la regulación de la institución parece claro: aunque el contexto de referencia en el que se consolida el trabajo a domicilio aún no se ve afectado por las influencias disruptivas de la revolución tecnológica, el legislador define, por primera vez, el trabajo a domicilio como una relación laboral normal - y ya no como una relación especial de trabajo - sujeta a una modalidad contractual específica²⁶⁷.

Desde este punto de vista, si por una parte es posible sin duda constatar un salto cualitativo en la evolución normativa del trabajo a domicilio, por otra parte la redacción del artículo 13 ha puesto en el punto de mira una cuestión importante, a saber, si los elementos que caracterizan el trabajo a domicilio eran compatibles con los rasgos de la subordinación.

En este sentido, aunque la norma prevé expresamente que el trabajo a domicilio se realice en un lugar ajeno a la empresa «sin vigilancia del empresario», esto no implica en modo alguno que no sea de aplicación la

(dir.), *Vademécum de Contratación Laboral*, Laborum, Murcia, 2001, pp. 269 ss.; C. Sánchez-Rodas Navarro, *Contrato de trabajo a domicilio*, en A. Ojeda Avilés (dir.), *Modalidades de contrato de trabajo: comentarios a la legislación*, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 179 ss.

²⁶⁷ Cabe señalar que la jurisprudencia ha establecido a lo largo del tiempo que un contrato a domicilio sólo puede definirse como un contrato real si se cumplen determinadas condiciones. Cf. Corte de Casación, 12 de septiembre de 1988, Ar 6870, que excluye la calificación de contrato de trabajo a domicilio si el trabajador puede ser sustituido y si otras personas colaboran en su actividad; Corte de Casación, 17 de mayo de 1988, Ar 4238, que excluye la calificación de contrato de trabajo a domicilio si el trabajo no está sujeto a un horario preestablecido y se remunera de forma variable en función del resultado del trabajo; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 1 de abril de 1997, AS 2001, según la cual existe relación de trabajo a domicilio cuando el trabajador no despliega infraestructura productiva de ningún tipo; está privado de la facultad de fijar el precio de su trabajo y ni siquiera paga los materiales que utiliza, aunque el contrato de trabajo a domicilio «permite cierta autonomía en la forma de prestación de los servicios, pero no suprime las notas que caracterizan toda relación laboral»; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 1994, AS 4368, según la cual no impide la existencia de un contrato de trabajo a domicilio el alta en la licencia fiscal, la afiliación al régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos (RETA) o la facturación con IVA, ni que no se pague al trabajador las piezas defectuosas que no superen el control de calidad, pues es cierto que la prestación de servicios se realizaba directa o personalmente bajo las instrucciones directas de la empresa, incluso fuera de su supervisión, que son las circunstancias determinantes del contrato de trabajo a domicilio.

nota de dependencia, formulada en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

De hecho, la dependencia no puede considerarse en un sentido marcadamente estricto como la plena sujeción del trabajador al ámbito de organización y dirección del empresario, ya que se presenta como un concepto extremadamente amplio, una «realidad poliédrica» capaz de modularse en función de los distintos contextos de actuación²⁶⁸.

En el contexto del trabajo a domicilio, esta nota definitoria de la relación laboral no desaparece sino que, a lo sumo, se atenúa, difuminándose²⁶⁹, dadas las modificaciones y adaptaciones del ejercicio del poder de dirección y organización del empresario, que - a pesar de su indudable valor - representa sólo uno de los diversos indicios que la jurisprudencia española ha utilizado para reconocer con cierta amplitud el vínculo laboral propio de la subordinación, entre los que pueden identificarse el lugar, el tiempo, la cantidad y calidad del trabajo, el riesgo, el resultado, el origen de las materias primas y herramientas utilizadas y la retribución²⁷⁰, con bastante discrecionalidad por parte del juzgador²⁷¹.

Por tanto, una vez confirmada la posibilidad de calificar el trabajo a domicilio como subordinado, es necesario detenerse, aunque sea brevemente, en los principales elementos que lo caracterizan conforme al art. 13 ET.

Un primer elemento de vital importancia viene representado por el lugar en el que se realiza la prestación, lugar que, si originariamente sólo podía coincidir con el domicilio del trabajador, con el tiempo ha ido engullendo todos los «espacios de trabajo», siempre que sean de libre elección y no

²⁶⁸ Cf. F. Pérez De Los Cobos Orihuel, *Nuevas tecnologías y relación individual de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1990, pp. 37 ss.

²⁶⁹ Cf. J. Luján Alcaraz, *El trabajo a domicilio*, en L.M. Camps Ruiz, J.M. Ramírez Martínez, T. Sala Franco (dirs.), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 201 ss.

²⁷⁰ Para una reconstrucción detallada de la jurisprudencia pertinente, véase M. Álvarez De la Rosa, *El trabajo a domicilio*, en L.E. De la Villa (dir.) *El trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, p. 218.

²⁷¹ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 239.

propios del empresario, en los que se considera posible garantizar su derecho a la intimidad y privacidad²⁷².

Se trata claramente de un sistema de descentralización de la actividad productiva lleno de riesgos para el trabajador, tanto más cuanto que el servicio se realiza sin control directo del empresario.

Sin embargo, parece que el legislador ha tenido esto en cuenta dictando una serie de normas específicas para hacer frente a la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras a domicilio y preservar así la efectividad de sus derechos.

En este sentido, el contrato de trabajo a domicilio debe formalizarse por escrito, visado y depositado en la oficina de empleo, y debe contener la indicación del lugar donde se presta el servicio para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

Además, para evitar prácticas fraudulentas y facilitar así las actuaciones inspectoras, el empresario deberá entregar a cada trabajador a domicilio un documento personal de control de la actividad laboral, en el que deberá constar el nombre de la persona que presta los servicios a domicilio, la clase y la cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y, en su caso, otros elementos que resulten de interés fijar a las partes.

Otro elemento de fundamental importancia es la retribución, cuya cuantía, de acuerdo con el principio de no discriminación, debe ser como mínimo igual a la de un trabajador de categoría profesional equivalente del mismo sector económico.

A pesar de que se reconoce a las partes contratantes libertad para establecer la forma de retribución, cabe señalar que el sistema de pago más utilizado es sin duda el del trabajo a destajo, dado que es «más sencillo saber cuánto tiempo cuesta producir una pieza y asignarle un precio que controlar el

²⁷² M. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Andalucía, Sevilla, 2011, pp. 67-68.

tiempo que día a día se dedica a la realización del trabajo para pagar el tiempo»²⁷³.

Un último aspecto de especial importancia se refiere al ejercicio de los derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras a domicilio, que deberá producirse de conformidad con lo dispuesto en la misma ley, manifestando así la igualdad de trato respecto de los demás trabajadores de la empresa, salvo que se trate de un grupo familiar.

2. Del trabajo a domicilio al trabajo a distancia: la reforma laboral de 2012.

Para concluir este breve examen de la institución del trabajo a domicilio, tal y como fue regulada por el ET de 1980, debemos señalar las cuestiones críticas que se derivan de su regulación, en muchos aspectos insuficiente y, sobre todo, obsoleta con respecto a los cambios posteriores en el contexto económico, inducidos por la globalización de los mercados, y las nuevas tendencias postmodernas de la sociedad de la información, cada vez más caracterizadas por sistemas de comunicación informatizados y nuevas formas de trabajo más creativas y de mayor calidad.

En efecto, las transformaciones sociales han conducido a una progresiva reducción de la utilización del trabajo a domicilio «tradicional» e «industrial», basado en la producción de bienes materiales, en favor de un nuevo trabajo a domicilio intelectual²⁷⁴, representativo del paso «de la máquina hilar al ordenador»²⁷⁵, que se solapa peligrosamente con las diversas formas de trabajo a distancia que irrumpen en la sociedad, en particular el teletrabajo²⁷⁶.

²⁷³ En estos términos, L.E. De La Villa, I. García Ninet, *Contrato de trabajo a domicilio*, cit., p. 496.

²⁷⁴ Se hace referencia a E. Pérez Botija, *Prologo*, en L.E. De La Villa (dir.), *El trabajo a domicilio*, cit., p. 14: «frente a los que piensan que esa forma de trabajo es como una reliquia decimonónica o de los primeros lustros del siglo actual, nosotros entendemos que le aguarda espléndido porvenir e incluso se extenderá a formas de trabajo intelectual». Cf. L. Nogler, *Il lavoro a domicilio. Art. 2118*, en *Il Codice Civile. Commentario*, cit., p. 52, que habla de la transición del trabajo a domicilio manufacturiero a «mentefatturiero».

²⁷⁵ La referencia es obviamente a R. Gallardo Moya, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la maquila de hilar al ordenador*, cit.

²⁷⁶ Cf. *sub cap.* I § 2.

Sin embargo, cabe destacar que el trabajo a domicilio y el teletrabajo, aunque muy similares, no son realidades coincidentes, no sólo porque «el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio», sino también porque «en la práctica se identifican formas de teletrabajo en las que existe vigilancia empresarial»²⁷⁷.

Desde esta perspectiva, se observa que las dos modalidades de trabajo están vinculadas por una relación de género a especie, en la medida en que el trabajo a domicilio también puede manifestarse en forma de teletrabajo «desde casa»²⁷⁸.

Por consiguiente, para adaptar la realidad normativa al nuevo contexto de fuerte digitalización y garantizar así una protección más adecuada a los trabajadores a distancia, todos los sectores laborales reclaman la revisión de la regulación del trabajo a domicilio de acuerdo con la política propugnada por la Unión Europea²⁷⁹, que tenga en cuenta además el carácter atípico de

²⁷⁷ STS de 11 abril 2005.

²⁷⁸ Para una reconstrucción sobre el tema, véase F. Ortiz Chaparro, *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw – Hill Interamericana de España, 1995, pp. 37 ss.; L. Mella Méndez, *Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo*, en *Aranzadi Social*, 1998, 11, pp. 661 ss.; J. Thibault Aranda, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2000, pp. 39; R. Escudero Rodríguez, *Teletrabajo*, en AA.VV. (dirs.), *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pp. 778-779; R. Sellas Bevingut, *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2001, pp. 36; M. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 52.

²⁷⁹ Cabe señalar que el trabajo a distancia y el teletrabajo han sido objeto de atención y regulación, tanto en el Derecho internacional como en el Derecho de la Unión Europea. En particular, la OIT adoptó en 1966 el Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio, ratificado recientemente por España, y la Recomendación nº 184, que lo desarrolla y no obliga a los Estados, pero se orienta hacia un régimen más favorable para los trabajadores. Paralelamente, en el seno de la Unión Europea, las organizaciones sindicales de ámbito europeo (CES, UNICE y CEEP-UEAPME) firmaron el 16 de julio de 2002 un acuerdo marco sobre el teletrabajo, cuya finalidad es garantizar los derechos de los teletrabajadores y dotar a las empresas de una mano de obra eficiente. Para una reconstrucción del tema en el contexto internacional, véase M. Espín Sáez, *Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, 112, pp. 249 ss.; T. Ushakova, *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: una regulación superada o todavía aplicable?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, 2015, 4, pp. 5 ss. Para una reconstrucción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, véase J.M. Serrano, *Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002*, en *Relaciones Laborales*, 2002, 2, pp. 441 ss.; A. Hernando, *Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo Marco sobre teletrabajo*, en *Relaciones Laborales*, 2003, 2, pp. 1189 ss.

la prestación mediante teletrabajo, que carece aún de una disciplina específica en el ordenamiento jurídico español.

Además, se señala que la grave crisis económica y financiera que azota literalmente el país desde 2008 también contribuye a mostrar la fragilidad del modelo laboral español, sugiriendo una «reforma capaz de proporcionar a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza»²⁸⁰.

En otras palabras, el objetivo declarado es abordar directamente la nueva economía del conocimiento y sus consecuencias en términos de globalización a través de la modernización del mercado laboral.

Por tanto, se pretende «garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social» a través de la promoción de «nuevas formas de desarrollar la actividad laboral», entre las que cobra importancia estratégica el teletrabajo, que representan no sólo fórmulas alternativas a la destrucción de empleo sino también modalidades de trabajo orientadas a «optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar»²⁸¹.

Ahora bien, la voluntad legislativa de regular expresamente el teletrabajo encuentra una primera respuesta en la proposición de Ley de modificación del ET, presentada por el Grupo Parlamentario Popular, que entonces estaba en la oposición, a finales de 2010, pero rechazada al año siguiente por el Pleno del Congreso de los Diputados²⁸².

En concreto, la iniciativa legislativa, partiendo de la premisa de que «cada vez son más las empresas que fomentan el trabajo a distancia entre sus plantillas de empleados» y que, de hecho, aumenta «la posibilidad de desempeñar las tareas laborales desde el hogar», expresa la necesidad de

²⁸⁰ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE 7 de julio de 2012, n. 162).

²⁸¹ Véase la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

²⁸² Sesión Plenaria de la Cámara de Diputados del 15 de marzo de 2011 (BPCG núm. 230).

otorgar el debido reconocimiento normativo al teletrabajo en virtud de su creciente importancia²⁸³.

En este sentido, la propuesta pretende transformar el clásico trabajo a domicilio en un contrato de trabajo a distancia, de modo que también englobe el teletrabajo, disponiendo que la actividad laboral, «que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria».

Ni siquiera un año después, el mismo grupo parlamentario, esta vez en el poder, decide retomar la propuesta, presentando así la modificación del artículo 13 ET a través de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, «para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías».

2.1. (sigue) Delimitación conceptual del trabajo a distancia.

Como ya se ha señalado, el nuevo artículo 13 ET determina el paso del antiguo trabajo a domicilio al nuevo concepto jurídico de «trabajo a distancia»²⁸⁴. Este amplísimo concepto es fruto de una meditada elección del legislador, que, considerando la progresiva flexibilización de los tradicionales condicionantes espaciales de la actividad laboral, ha querido agrupar en un mismo contenedor todos los nuevos modelos de trabajo cada vez más flexibles, identificando como denominador común el lugar físico donde se realiza la prestación, normalmente fuera de los locales de la empresa.

En coherencia con esta perspectiva, el art. 13.1 ET ofrece una definición de trabajo a distancia muy similar tanto a la prevista en el Convenio n. 177 de

²⁸³ Considera que el detonante de la intervención legislativa es el teletrabajo F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, en AA.VV. (dirs.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho de trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, p. 103.

²⁸⁴ A. Ojeda Avilés, *La "externalización" del Derecho del Trabajo*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2009, 1-2, p. 51.

la OIT²⁸⁵ y la del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo²⁸⁶, especificando que se trata de una «prestación de la actividad laboral que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador, o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

En efecto, si el objetivo inicial era unificar en una única modalidad de trabajo tanto el tradicional trabajo a domicilio como fórmulas más modernas como el teletrabajo, cabe señalar que se han suscitado varias perplejidades en la doctrina en torno a la nueva redacción del texto legislativo²⁸⁷.

En primer lugar, se observa que la nueva disposición no contiene ninguna referencia expresa al teletrabajo, considerándolo tácitamente una especie del amplio género del trabajo a distancia.

Sin embargo, se ha señalado acertadamente que ambos conceptos no son perfectamente equivalentes, dado que «es posible encontrar trabajo a distancia que no incluya teletrabajo, y de igual modo, existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no supone trabajo a distancia»²⁸⁸.

Siguiendo este razonamiento, si por un lado es cierto el principio de que el teletrabajo requiere necesariamente el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para la realización de la prestación, por otro lado es igualmente cierto que el trabajo a domicilio clásico, aunque se realice a distancia, no contempla tal necesidad.

²⁸⁵ Según la definición de trabajo a domicilio que figura en el Convenio nº 177 de la OIT, se trata del «trabajo efectuado por una persona en su propio domicilio o en otro local de su elección, distinto del lugar de trabajo del empresario, a cambio de una remuneración, que da lugar a un producto o servicio especificado por el empresario, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados a tal fin».

²⁸⁶ El Acuerdo Marco-Europeo sobre Teletrabajo define el teletrabajo «como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación laboral en la que la actividad laboral, que también podría llevarse a cabo en los locales de la empresa, se realiza regularmente fuera de los locales de la empresa» (párrafo 2).

²⁸⁷ Cf. L. Mella Méndez, *Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español*, en L. Mella Méndez (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2017, p. 25.

²⁸⁸ En estos términos, H. Álvarez Cuesta, *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*, en *Lan Harremanak*, 2020, 43, p. 2.

Desde otra perspectiva, el nuevo artículo 13 ET parece excluir de su ámbito de aplicación precisamente el trabajo a domicilio tradicional.

En apoyo de esta tesis, se ha observado que, para permitir la movilidad y promoción profesional de los trabajadores a distancia, el precepto prevé como una de las obligaciones del empresario informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Ahora bien, parece que el precepto se refiere exclusivamente al teletrabajo o trabajo telemático, olvidando las formas clásicas de trabajo a distancia en el domicilio del trabajador que difícilmente pueden realizarse en una empresa o en un centro de trabajo²⁸⁹.

Ahora bien, quizás hubiera sido más correcto adoptar el término «contrato de trabajo a distancia»²⁹⁰ frente al más genérico e indefinido «trabajo a distancia», para ofrecer así mayores garantías a todos los trabajadores y no generar verdaderas dudas de interpretación.

Una vez analizada la disposición a nivel terminológico, es necesario detenerse ahora en los dos elementos que contribuyen a identificar la macrocategoría del trabajo a distancia.

En primer lugar, el elemento locativo, que implica la realización de la prestación en el domicilio o en otro lugar no coincidente con el centro de trabajo tradicional, aunque libremente identificado por el trabajador.

A este respecto, deben hacerse algunas consideraciones necesarias.

En efecto, debe tenerse en cuenta que la libertad de elección del lugar de prestación del trabajo parece más bien relativa, ya que nada impide al empresario solicitar al trabajador su cambio si surgen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que dificulten la correcta realización de la prestación.

²⁸⁹ M. Sierra Benítez, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, 2013, 1, pp. 11-12.

²⁹⁰ En el término adoptado en la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, BOCG, Congreso de los Diputados, Serie B núm. 325-1, de 15 de julio de 2011. En esta Proposición dicen regular el teletrabajo acometiendo la reforma del contrato de trabajo a domicilio por el contrato de trabajo a distancia.

Por otra parte, la identificación del lugar de trabajo adquiere una enorme importancia cuando se habla de teletrabajo, ya que permite determinar con exactitud el modelo utilizado (teletrabajo a domicilio, en telecentro, itinerante, móvil), permitiendo así incluir en el ámbito de aplicación del nuevo art. 13 ET todas sus posibles variantes²⁹¹.

El segundo elemento esencial de la definición de trabajo a distancia es sin duda el elemento temporal o cuantitativo.

En particular, la disposición establece que la actividad laboral debe realizarse «de manera preponderante» fuera de los locales de la empresa. También en este caso se trata de una expresión extremadamente genérica, que deja la valoración relativa enteramente al intérprete, también porque ni siquiera la negociación colectiva desempeña un papel decisivo en la materia. Ahora bien, una vez reconocido que preponderancia significa algo que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto de aquello con el que se compara, se deduce, como regla general, que sólo cuando la actividad laboral a distancia sea cuantitativamente superior a la realizada en presencia será aplicable el artículo 13 ET.

Partiendo de esta consideración, la doctrina ha tratado de identificar un criterio objetivo para encuadrar correctamente el trabajo a distancia, sin conseguirlo. De hecho, han surgido diferentes perspectivas: hay quienes, por un lado, han considerado satisfecho el requisito de la preponderancia en presencia del trabajo realizado fuera de los locales de la empresa en la medida de, al menos, el 20% de la jornada ordinaria de trabajo²⁹², de acuerdo con lo dispuesto en la tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012, y hay quienes, por otro lado, han rechazado la idea de un límite porcentual

²⁹¹ Y. Sánchez-Uran Azaña, *Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación*, en A. Montoya Melgar, J. García Murcia (dirs.), *Comentario a la Reforma laboral de 2012*, Civitas Thomson-Aranzadi, Madrid, 2012, p. 90. En sentido contrario, A.B. Muñoz Ruiz, *Trabajo a distancia*, en I. García-Perrote Escartín, J.R. Mercader Iguina (dirs.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 118.

²⁹² R. Escudero Rodríguez, *Teletrabajo*, en AA.VV. (dirs.), *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, cit., p. 774.

predeterminado, argumentando, sin embargo, que no era necesario alcanzar el 51%²⁹³.

Por otra parte, una solución intermedia ha contemplado la posibilidad de fijar un número mínimo de días por semana dedicados al trabajo a distancia, sugiriendo al menos dos días²⁹⁴, aunque esta interpretación no parece haber encontrado mucho eco, ya que se ha consolidado la perspectiva diferente basada en el límite porcentual.

Otra cuestión interesante que ha surgido en la doctrina se ha referido a la posibilidad de alternar el trabajo en presencia del trabajador con el trabajo a distancia, lo que suele descartarse por los problemas organizativos que puede suponer para el trabajador trabajar en dos lugares distintos²⁹⁵, aunque nada impide que el empresario autorice esta opción, con vistas a conciliar la vida laboral y privada²⁹⁶.

Por otra parte, se suele considerar admisible el denominado teletrabajo «puro»²⁹⁷. Es decir, el realizado íntegramente a distancia, sin contaminación con el trabajo presencial, que suele darse en las grandes empresas altamente digitalizadas.

Tras examinar el perfil espacial y temporal del trabajo a distancia, es necesario detenerse en un aspecto sumamente relevante de la nueva redacción del art. 13 ET: la eliminación de cualquier referencia a la falta de vigilancia o control empresarial en el desarrollo del trabajo.

En estos términos, se produce una especie de «vuelta al pasado», ya que la antigua definición de trabajo a domicilio establecía que el único elemento

²⁹³ B. García Romero, *El teletrabajo*, Ed. Civitas, Navarra, 2012, p. 91; L. Mella Méndez, *Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español*, en L. Mella Méndez (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, cit., pp. 32-33.

²⁹⁴ A.V. Sempere Navarro, D.T. Kahale Carrillo, *Teletrabajo*, Ediciones Francis y Taylor, Madrid, 2013, p. 54.

²⁹⁵ Cf. L. Mella Méndez, *Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español*, en L. Mella Méndez (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, cit., p. 32.

²⁹⁶ A.M. Romero Burillo, *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, p. 71.

²⁹⁷ En estos términos, E.M. Sierra Benítez, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., p. 20. En sentido contrario, M. López Balaguer, *Trabajo a distancia*, en AA.VV. (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 209.

identificativo del instituto era su realización «en en local en que estuviesen domiciliados» los obreros.

Sin embargo, no se trata de un olvido, sino de una operación plenamente consciente del legislador, que ha decidido incluir en el ámbito de aplicación del precepto todos los trabajos realizados a distancia con el uso de dispositivos digitales, a través de los cuales es perfectamente posible que el empresario ejerza un control directo y, a menudo, mucho más penetrante sobre la totalidad de la actividad laboral²⁹⁸.

Sin embargo, la disposición no especifica cómo debe ejercerse este control, prefiriendo dejar su regulación enteramente en manos del acuerdo individual de trabajo para evitar cualquier posible violación de los derechos fundamentales del trabajador a la intimidad y a la privacidad.

2.2. (sigue) Régimen jurídico del trabajo a distancia.

Entre las novedades que introduce la nueva redacción del art. 13 ET se encuentra, sin duda, el acuerdo entre las partes como elemento vertebrador del trabajo a distancia.

El acuerdo no se identifica con el contrato de trabajo, que se mantiene independiente de él, sino que es un pacto paralelo y adicional al contrato de trabajo, al que se adscribe y cuya suerte sigue en razón del vínculo negocial de tipo funcional existente entre ambos negocios jurídicos.

Desde esta perspectiva, las reglas contenidas en el art. 8.4 ET referidas a la copia básica del contrato son aplicables al pacto, que debe formalizarse por escrito tanto si se celebra al inicio de la prestación laboral como en un momento posterior.

Antes de la reforma, el contrato de trabajo a domicilio requería necesariamente ser visado y depositado en el servicio público de empleo,

²⁹⁸ R. Gallardo Moya, *El trabajo a distancia: un trabajo con garantías?*, en A. Baylos Grau (dir.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012, p. 156; L.M. Muñin Sanchez, *Los poderes del empresario ante el teletrabajo: el control y sus límites*, en AA.VV. (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 107 ss.

para poder exigir la aplicación de las medidas de seguridad y salud respecto al lugar donde se realizaría la actividad laboral.

En cambio, la nueva disposición obliga al empresario a entregar una copia del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores para la verificación de su legalidad y, posteriormente, a remitirlo a la oficina de empleo.

En este sentido, se considera que este proceso de garantía en orden al control del cumplimiento de la normativa laboral exige que los datos incorporados en la copia del acuerdo de trabajo a distancia no afecten a la intimidad de la persona trabajadora, como puede ser su domicilio.

Ahora bien, teniendo en cuenta que, por un lado, el lugar de trabajo es un requisito esencial del trabajo a distancia que debe constar en el contrato de trabajo y que, por otro lado, es muy posible que el domicilio del trabajador, lugar donde tradicionalmente nace y se desarrolla la vida íntima de un individuo²⁹⁹, sea el identificado para la prestación del servicio, la protección de los trabajadores debería quedar garantizada mediante el cumplimiento del deber de sigilo por parte de los representantes de los trabajadores.

En base al principio de consensualidad, el trabajo a distancia no puede ser dispuesto unilateralmente por el empresario, ni se concede al trabajador un derecho general de acceso al mismo. Esto no es óbice para que los trabajadores puedan solicitar el paso al trabajo a distancia para conciliar mejor su vida laboral y privada, solicitud que debe ser valorada por el empresario, sin que quepa denegación alguna, obviamente justificada, que dé lugar a una indemnización para la trabajadora.

Al mismo tiempo, nada impide a las partes contratantes, que han celebrado un acuerdo de trabajo a distancia, volver a las condiciones iniciales del contrato de trabajo debido a necesidades sobrevenidas. Esta «reversibilidad» no implica en ningún caso la extinción de la relación laboral, que vuelve al trabajo ordinario presencial durante toda la duración de la prestación.

²⁹⁹ Cfr. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., pp. 68-69.

Sin embargo, en caso de rescisión del acuerdo, pueden surgir ciertos problemas tanto por parte del trabajador, que tendrá que revisar su tiempo y su espacio vital en poco tiempo, como por parte del empresario, que puede tener dificultades para reubicar rápidamente al trabajador en la empresa.

Por este motivo, es necesario respetar ciertos criterios para el ejercicio de la rescisión del acuerdo por consentimiento mutuo, como la fijación de un tiempo mínimo de prestación de servicio antes de solicitar la reversibilidad, la existencia de un preaviso para la comunicación y, en caso de que la reversibilidad sea solicitada por la empresa, que dicha decisión se justifique en causas objetivas.

Desde esta perspectiva, la empresa podría alegar como causa objetiva justificada para rescindir el acuerdo de trabajo a distancia la asignación al trabajador de tareas que no pueden realizarse fuera de los locales de la empresa, cambios organizativos, técnicos y productivos imprevistos o imprevisibles en la empresa y la inoperatividad del trabajador.

Otra novedad introducida en la nueva legislación se refiere al reconocimiento del principio de igualdad de derechos entre trabajadores a distancia y personal que realiza su servicio en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Este principio de igualdad de trato se expresa también en términos retributivos, estableciendo el derecho del trabajador a distancia a percibir, como mínimo, la retribución establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La diferencia con la anterior versión del art. 13 ET sólo se aprecia en la eliminación de la referencia a la «categoría profesional» en favor del «grupo profesional», dado que ambas previsiones normativas, al utilizar la fórmula «como mínimo», dejan presumir claramente que pueden introducirse complementos salariales y percepciones extrasalariales junto al salario base tradicional.

Sin embargo, la doctrina ha considerado que la regulación ofrecida por el legislador es demasiado general y poco concreta³⁰⁰, por lo que resulta insuficiente dada la trascendencia de la condición laboral que se regula. En efecto, si bien los sistemas y estructuras salariales generales previstos por la norma laboral se adaptan perfectamente al trabajo a distancia en general y al teletrabajo en particular, en este punto la legislación aparece vacía de contenido, dejando el protagonismo a la negociación colectiva, ya que por esta vía negocial es posible prever un complemento específico que pueda compensar la no percepción de otro que se sí percibirá en la actividad presencial como, por ejemplo, uno de disponibilidad en compensación por el de asistencia o puntualidad, así como también para los casos de interrupciones técnicas se debería prever un sistema de cálculo lo más objetivo posible.

Igualmente vaga, aunque innovadora, puede considerarse la disposición cuando prevé, en el mismo apartado, el reconocimiento del derecho a la formación y el derecho a recibir la información necesaria para garantizar la movilidad y la promoción de la persona trabajadora a distancia.

En particular, no se especifica claramente cómo el empresario debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional, generando un vacío de contenido que hubiera requerido, según parte de la doctrina, una necesaria intervención integradora³⁰¹.

Además, el artículo 13.4 ET reconoce el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, refiriéndose expresamente al respeto y, por tanto, a la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

³⁰⁰ A. Cámara Botía, *La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)*, en I. Alzaga Ruíz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (dir.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thompson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, p. 66; A.M. Romero Burillo, *El marco regulador del teletrabajo*, cit. p. 74.

³⁰¹ E. López Terrada, *Las modalidades de contratación en la Reforma Laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 57-58.

Incluso en relación con este importante aspecto, ya mencionado en la legislación anterior, el precepto parece ciertamente deficiente, pues supone una simple remisión en bloque a la LPRL, sin mayores concreciones y adaptaciones a las nuevas realidades organizativas de la empresa.

Desde esta perspectiva, la doctrina ha señalado la necesidad de reforzar el régimen de responsabilidades de las partes contratantes en materia de prevención de riesgos laborales para ofrecer una mayor protección a los trabajadores a distancia, especialmente cuando el domicilio constituye el lugar de realización del trabajo.

En este sentido, la evaluación de riesgos tendrá que adoptar contornos más amplios, a fin de incluir no sólo el lugar de trabajo y el equipo de trabajo, sino también otros elementos como los riesgos físicos, psicológicos y psicosomáticos que puedan afectar a los trabajadores a distancia³⁰².

El último perfil digno de mención, contenido en el párrafo quinto del art. 13 ET, se refiere a los derechos de representación colectiva, que sólo podrán ser ejercidos por los trabajadores a distancia adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Ahora bien, la redacción del precepto reglamentario no parece inteligible³⁰³, ya que no permite determinar con la suficiente precisión a qué centro concreto deben de quedar inscritos los trabajadores a distancia cuando la empresa tenga varios de ellos.

Siguiendo este razonamiento, hubiera sido deseable una intervención legislativa más acorde con el derecho internacional. En efecto, se recuerda que el Convenio nº 177 de la OIT hace expresa mención a la conveniencia de la promoción de la afiliación sindical y en su caso la creación de organizaciones de representación de trabajadores a distancia, la participación en la negociación colectiva y la promoción a través de la negociación colectiva de la mejora de las condiciones de trabajo de este

³⁰² L. Mella Méndez, *La seguridad y salud en el teletrabajo*, en L. Mella Méndez, A. Villalba Sánchez (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 171 ss.

³⁰³ A.B. Muñoz Ruiz, *Trabajo a distancia*, en I. García-Perrote Escartín, J.R. Mercader Iguina (dirs.), *Reforma Laboral 2012*, cit., p. 125.

colectivo de trabajadores, así como los mecanismos para la resolución de conflictos colectivos.

Por tanto, puede decirse que la disposición normativa denota, también en este aspecto, una cierta inseguridad jurídica, dejando una vez más al intérprete la tarea de delimitar y precisar mejor su contenido.

2.3. (sigue) El teletrabajo desprotegido: aspectos no previstos en la regulación normativa.

Se ha intentado, brevemente, reconstruir el régimen jurídico general del trabajo a distancia tras la reforma laboral de 2012.

En general, se puede observar la insuficiencia del precepto estatutario, dada la falta de concreción de determinados aspectos y, sobre todo, la ausencia total de ciertos elementos imprescindibles para la regulación del trabajo a distancia y, en particular, del teletrabajo, algunos de los cuales ya habían sido oportunamente señalados en el ámbito supranacional.

Desde esta última perspectiva, puede afirmarse que no existe referencia alguna a la regulación de la ordenación del tiempo de trabajo.

Este *déficit* normativo no puede justificarse, dado que en el contexto del trabajo a distancia, la cuestión del tiempo reviste una importancia fundamental. De hecho, una de las características más preocupantes de los nuevos modelos organizativos del trabajo a distancia es el riesgo concreto de una excesiva permeabilidad de la vida del trabajador con respecto a la actividad laboral.

Este problema es relevante tanto en el plano de la determinación temporal de la prestación, como en el de la protección de la salud del trabajador, así como bajo el perfil de la injerencia indebida de la relación laboral en la dimensión privada del individuo³⁰⁴.

³⁰⁴ J.C. García Quiñones, *La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo*, en L. Mella Mendéz, A. Villalba Sánchez (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, cit., pp. 151 ss.

Consistentemente, se considera irrazonable no haber fijado dentro del acuerdo de teletrabajo unos criterios generales para delimitar la jornada laboral, regulando así el horario de trabajo, los descansos e la horas extraordinarias.

En definitiva, debido a la escasez y vaguedad de las normas del art. 13 ET sobre el trabajo a distancia y, en particular, el teletrabajo, es natural que un papel protagonista en la regulación de la institución recaiga en la negociación colectiva, encargada de llenar de contenido una regulación incapaz de comprender y gestionar plenamente la transformación digital.

3. La actual regulación del trabajo a distancia: la Ley n. 10/2021: consideraciones previas.

No cabe duda de que la emergencia epidemiológica ha dado un fuerte acelerón a la utilización del trabajo a distancia³⁰⁵, que ha representado el mecanismo más eficaz para garantizar la continuidad de la actividad empresarial³⁰⁶, asumiendo, al mismo tiempo, las características de una disciplina de «orden público sanitario» y de «orden público económico».

En efecto, la «nueva normalidad», impuestas por la «fuerza de las cosas»³⁰⁷, hizo creer que había llegado la «hora del teletrabajo»³⁰⁸, exigiendo, por lo tanto, una regulación *ad hoc* dirigida a imponer, y no simplemente a recomendar, su puesta en práctica.

³⁰⁵ Según J. Cruz Villalón, *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las relaciones laborales*, 2020, 4, p. 406, el periodo emergencial «constituye el cambio de organización del trabajo y de la actividad empresarial más intenso y rápido que se ha producido de todas las transformaciones conocidas en la historia del trabajo».

³⁰⁶ F. Alemán Páez, *El trabajo a distancia en la postpandemia*, en J. Eduardo López Ahumada, L. Gamarra Vílchez, F. Varela, Borórquez (dirs.), *El derecho del trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022, p. 50.

³⁰⁷ M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filí, F. Seghezzi (dirs.), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, cit., 167.

³⁰⁸ La referencia es obviamente a W. Sanguineti, *La hora del teletrabajo?*, en *Trabajo y Derecho*, 2020. Sin embargo, si bien es cierto que la crisis sanitaria ha sido un factor acelerador y transformador, no es menos cierto que la nueva regulación del trabajo a distancia constituye una efectiva toma de conciencia por parte del legislador respecto a una forma de trabajo que previsiblemente se irá gestando en el futuro. Cfr. E. Carrizosa Prieto, *La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?*, en *Revista Laboral y Derecho de Empleo*, 2021, 4, p. 61.

En esta perspectiva, con el Real Decreto-Ley 28/2020³⁰⁹, convertido posteriormente en la Ley 10/2021 (en adelante LTD), el legislador quería «modernizar» la antigua regulación del teletrabajo contenida en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, colmando así las lagunas de una disciplina que se consideraba demasiado «exigua y básica»³¹⁰ en relación con las nuevas exigencias de un mundo en continua y rápida transformación, caracterizado por una desestructuración progresiva de las coordenadas espacio-temporales de la actividad laboral.

En esencia, un ejercicio de prudencia y sentido común absolutamente necesario³¹¹, dado que el Derecho laboral no puede considerarse totalmente indiferente a los cambios políticos, económicos y, sobre todo, sociales.

De hecho, puede decirse que el proceso gradual de «modernización» del Derecho laboral, hoy también «en la perspectiva tridimensional»³¹², constituye una respuesta natural al fenómeno global de la digitalización.

Ahora bien, es necesario hacer una breve anotación metodológica. Con la intención de trazar un balance global de la nueva regulación del trabajo a distancia en España, el análisis repasará los distintos elementos que enriquecen el contenido de esta figura, centrándose en particular en aquellos en los que los puntos de discontinuidad con la regulación italiana son más visibles.

³⁰⁹ Según M.E. Baamonde, *El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, 7, p. 922, se trata de la «norma inaugural del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la emergencia».

³¹⁰ En estos términos, S. Pérez Aguilla, *El teletrabajo en la era digital*, en AA.VV. (dirs.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 427: «la regulación contenida en el precepto legal es exigua, de carácter básico y, no cabe duda, necesitada de un desarrollo legislativo preciso, que al menos ambicione despejar las numerosas cuestiones, hoy sin respuesta, que surgen por las especialidades de esta modalidad de trabajo; en este sentido, la protección de datos y de la vida privada, el control de la jornada, las contingencias profesionales en el contexto del teletrabajo o la prevención de riesgos laborales, demandan con urgencia un marco regulador».

³¹¹ Cf. S. Simitis, *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1997, 4, p. 627: «especular sobre posibles soluciones a problemas existentes no sólo es un privilegio, sino también un deber absoluto para los estudiosos».

³¹² B. Caruso, L. Zappalà, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, en R. Del Punta (dir.), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, p. 50.

En esta perspectiva, no se abordará por el momento el perfil del tiempo de trabajo, que será objeto de una investigación más profunda en la continuación de análisis.

En primer lugar, es necesario destacar que los estudios comparativos sobre el trabajo ágil son más bien escasos³¹³. La motivación puede encontrarse esencialmente en la falta en otros ordenamientos jurídicos de una modalidad de trabajo identificada con terminología similar a la del ordenamiento italiano³¹⁴. Al fin y al cabo, identificar rastros de trabajo ágil en la experiencia española no es posible, salvo ampliando la perspectiva a su antecesor teletrabajo o al más amplio trabajo a distancia.

A este respecto, la nueva *Ley a distancia* n. 10/2021 intervino para regular el trabajo a distancia de una manera ciertamente más específica en comparación con la versión anterior, presentándose así como un complejo orgánico de disposiciones destinadas a garantizar una regulación «suficiente, transversal e integrada», que reconozca al trabajador a distancia los mismos derechos que a un trabajador presencial.

En particular, el aparato normativo para la protección de los teletrabajadores se distingue por su amplitud, ya que la LTD reconoce expresamente el derecho de todos los teletrabajadores a recibir el mismo trato y a no ser discriminados en relación con los que trabajan de manera presencial, añadiendo que estas personas no podrán sufrir perjuicio alguno en el resto de condiciones de trabajo, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

³¹³ Cf. S. Bologna, F. Iudicone, *Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergente, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione*, en *Quaderni di rassegna sindacale*, 2017, 3, pp. 113 ss.; A. Murcia Clavería, *El teletrabajo español y el trabajo “ágil” italiano: una comparativa*, en *Il diritto del mercato del lavoro*, 2018, 3, pp. 255 ss.; R. Santagata De Castro, P. Monda, *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Editoriale Scientifica, 2022, pp. 9 ss.; T. Maserati, *Una lettura comparata del lavoro da remoto “di terza generazione” tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia*, en *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2022, 8-9, pp. 791 ss.; J.E. Ruiz Saura, *Smart working y su futuro normativo en España: propuestar a partir de la experiencia italiana*, en *Lex Social*, 2024, 14, 1, pp. 3 ss.

³¹⁴ De hecho, como señala eficazmente M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 21, otros ordenamientos jurídicos no han sentido «la necesidad de inventar una nueva fórmula o modalidad de trabajo, como hacemos nosotros con el término “trabajo ágil”, prefiriendo en su lugar abordar los nudos no resueltos de la modernización de la legislación sobre teletrabajo de manera directa».

De esta perspectiva, parece claro que la nueva legislación pretende situar a la «persona» del trabajador en primer plano, mediante una redefinición de su papel, basado principalmente en el conocimiento y la responsabilidad, para garantizar la «participación activa» del trabajador y su plena implicación en la creación de un modelo organizativo caracterizado por la flexibilidad, la autonomía y la confianza.

Hay que partir de la consideración de que la nueva disciplina atribuye a la negociación colectiva una función fundamental en la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Desde este punto de vista, el recurso a la negociación colectiva, predominantemente empresarial, permite llenar de contenido la regulación, cumpliendo una función jurídica esencial de complementariedad con la ley³¹⁵.

De hecho, es precisamente la negociación colectiva, verdadera «fuente del Derecho del Trabajo»³¹⁶ la que, bajo el impulso de la ley, permite armonizar y balancear³¹⁷, en un equilibrio no siempre fácil de alcanzar, las diferentes demandas de flexibilidad procedentes de las empresas y de los trabajadores³¹⁸.

Con esta opción legislativa se pretendía evitar que el trabajo a distancia quedara atrapado en esquemas rígidos, optando por un modelo abierto y fluido capaz de adaptarse a diferentes contextos laborales.

Ahora bien, este aspecto permite captar la diferencia más importante con la legislación italiana, donde el papel de la negociación colectiva parece decididamente marginal.

3.1. (sigue) Ámbito de aplicación de la normativa.

³¹⁵ J.E. López Ahumada, *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, en *Revista de la Facultad de Derecho de México.*, 2021, 281, pp. 525-526.

³¹⁶ Haciéndose eco de M. Correa Carrasco, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, en *Boletín Oficial del Estado, BOE*, Madrid, 1997.

³¹⁷ J. Cruz Villalón, *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, cit., p. 412: «Una mínima homogeneidad en las condiciones de trabajo en la empresa y una mínima garantía de equilibrio de intereses, exige la colectivización de ciertos aspectos del régimen jurídico del teletrabajo, que sólo será viable en la medida en que el convenio colectivo cobre protagonismo al respecto».

³¹⁸ S. Bini, *El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad*, en *Labour&Law Issues*, 2020, 2, p. 19.

El primer perfil que hay que analizar, para saber en qué medida la nueva regulación del trabajo a distancia ha supuesto un cambio de ritmo respecto a la regulación anterior, es el relativo al ámbito de aplicación, tanto desde el punto de vista subjetivo como temporal.

En esta perspectiva, el art. 1 de la LTD dispone textualmente que «las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular», añadiendo que «se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo».

No obstante, este precepto no agota el ámbito aplicativo de la nueva legislación sobre trabajo a distancia, ya que debe leerse conjuntamente con lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda y en las disposiciones transitorias primera y tercera para poder identificar con suficiente precisión a los destinatarios de la Ley.

Pues bien, puede decirse que la disciplina limita su alcance a las relaciones de trabajo por cuenta ajena, no importa si comunes o especiales³¹⁹, que se desarrollan con carácter regular, sancionando así la exclusión no sólo de los trabajadores autónomos y del personal de las administraciones públicas, sino también de los trabajadores a distancia «irregulares», que - como se abordará en el curso del debate - no cumplen los requisitos exigidos por la legislación.

A este respecto, son necesarias algunas breves consideraciones.

En primer lugar, puede observarse cómo la LTD considera la subordinación como un «presupuesto» necesario para la aplicación de la legislación, remitiendo para su definición a lo expresamente previsto en el artículo 1.1

³¹⁹ En sentido contrario, A. De Las Heras García, *Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2020, 452, p. 192.

del Estatuto de los Trabajadores³²⁰, por tanto refiriéndose únicamente a las personas trabajadoras que ostentan la condición de asalariadas.

Ahora bien, aunque la persona trabajadora a distancia para serlo por cuenta ajena debe reunir las exigencias de laboralidad de la norma estatutaria, puede ocurrir que en trabajos a distancia la nota de la dependencia se decolore considerablemente.

Sin embargo, a pesar de la atenuación de los indicadores típicos de subordinación, la nueva regulación sobre el trabajo a distancia no aporta ninguna solución al respecto, perdiendo así la oportunidad de intervenir para señalar específicamente los criterios fácticos determinantes de la subordinación y dotar así de seguridad jurídica a una frontera especialmente permeable en estos casos³²¹.

Ahora, a falta de orientación, los criterios que definen tradicionalmente el trabajo asalariado son la personalidad, la voluntariedad, la dependencia y la ajenidad³²².

En particular, cabe señalar que la doctrina y la jurisprudencia españolas se han centrado más en los dos últimos criterios, dando lugar a un intenso debate desde los años cincuenta del pasado siglo.

Desde este punto de vista, se ha considerado que la dependencia, más conocida como subordinación, supone la sujeción del trabajador al poder directivo, organizativo, disciplinario y controlador del empresario, mientras que la ajenidad puede entenderse en las distintas variantes de ajenidad de

³²⁰ El artículo 1.1. ET afirma expresamente que «la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

³²¹ J. Cruz Villalón, *El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española*, en *Labour&Law Issues*, 2020, 2, p. 38.

³²² M.A. Martínez, *El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia*, en I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (dir.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit., p. 120.

riesgos³²³, de frutos³²⁴, de utilidad patrimonial³²⁵, de la organización productiva³²⁶ y, finalmente, en el mercado³²⁷.

De hecho, la complejidad en la valoración de los criterios que connotan el carácter subordinado de la relación laboral, ha llevado a los Tribunales a recurrir a la denominada «técnica indiciaria», es decir, a basarse y, por tanto, a utilizar una pluralidad de indicios, considerados comunes, de ajenidad y dependencia para determinar si se está o no en presencia de un trabajo por cuenta ajena³²⁸.

Sin embargo, frente a los nuevos modelos organizativos del trabajo que socavan la fijeza y uniformidad del tiempo y lugar de trabajo, la citada técnica resulta infructuosa, dado que determinados criterios ya no son tan comunes en la era de la cuarta revolución industrial y surgen, cada vez con mayor rapidez, nuevos indicios de subordinación que determinan la necesidad de intervenir de nuevo para adaptarlos al nuevo contexto digital. Desde esta perspectiva, la jurisprudencia ha insistido en el concepto de que el carácter subordinado de la relación laboral no se altera si el trabajador no

³²³ G. Bayón Chacón, *El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?*, en *Revista de Derecho Privado*, 1961, pp. 461 ss.

³²⁴ Cf. M. Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Privado*, 1974, pp. 207 ss.

³²⁵ Cf. A. Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2005, pp. 38 ss.

³²⁶ Cf. I. Albiol Montesinos, *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*, en *Cuadernos de la Cátedra de Derechos de Trabajo*, 1971, 1, pp. 2 ss.

³²⁷ Cf. M.R. Alarcón Caracuel, *La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del mercado de trabajo*, en *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1986, 28, pp. 495 ss.

³²⁸ Cf. STSJ Madrid de 25 de marzo 2013 (Rec. núm. 1564/2012): «Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS 23/10/89), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS 20/09/95, rcud. 1463/94); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Por su parte, los indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS 31/03/97, rcud 3555/96); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (SSTS 11/04/90; 29/12/99, rcud. 1093/99); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS 23/10/89)».

realiza el trabajo presencialmente en los locales de la empresa con sujeción a un horario predeterminado, ya que con la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación es posible realizar la prestación desde cualquier lugar, público o privado, mediante una simple conexión electrónica³²⁹.

Así, se ha afirmado que la «libertad para organizar el horario de trabajo no afecta a la existencia de una presunta autonomía del trabajador, ya que la dependencia es un concepto relativamente vago, pues debe entenderse en un sentido amplio y flexible, y en esta nueva concepción de la dependencia, los indicios tradicionales (sujeción a un horario, trabajar en locales del empresario, la exclusividad del trabajo prestado a un único empleador, la posibilidad de rechazar o no los encargos, la continuidad, asiduidad o estabilidad en el trabajo) sirven como criterios orientativos, mas no con carácter determinante y excluyente de la existencia de una relación laboral lo que permite incluir dentro del concepto de relación laboral diversas manifestaciones «atípicas» del trabajo nacidas en fechas más o menos recientes (v. el teletrabajo), en el que no existe presencia física en el círculo rector del empresario»³³⁰.

La LTD no define específicamente los rasgos característicos de la subordinación, ni precisa cuándo un trabajador a distancia debe considerarse autónomo y cuándo subordinado, prefiriendo evitar, *ex ante*, todos los problemas que se han planteado en la normativa italiana, en la que el debate parece haberse centrado principalmente en el alcance que la determinación del carácter subordinado de trabajo ágil podría haber tenido en la interpretación del artículo 2094 c.c.

Por el contrario, la legislación española ha preferido centrarse en las posibilidades de elusión de la normativa, tanto más relevantes si se tiene en cuenta que la LTD ha absorbido toda la disciplina del trabajo a distancia. Esta preocupación tampoco parece improcedente, pues no puede ignorarse que uno de los riesgos potenciales en el horizonte del trabajo a distancia

³²⁹ Cfr. STSJ Asturias de 14 de abril de 2000 (Rec. núm. 51/2000).

³³⁰ Cfr. STSJ Cataluña de 21 de diciembre de 2004 (Rec. núm. 7610/2004).

consiste precisamente en procesos de reclasificación de la fuerza de trabajo hacia formas de trabajo autónomo.

En segundo lugar, junto al requisito de la laboralidad, la nueva Ley postula expresamente que el trabajo debe realizarse a distancia «con carácter regular».

Por tanto, cabe señalar que la nueva normativa se adhiere a un planteamiento más próximo al del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, dando así un claro «cambio de ritmo» respecto a la definición contenida en el Estatuto de los Trabajadores, que limitaba la aplicación de la regulación del teletrabajo únicamente a los trabajadores que lo realizaran en manera preponderante, es decir, más del 50% de la jornada laboral, fuera de los locales de la empresa, en su domicilio o en un lugar libremente elegido.

Ahora bien, la primera cuestión que debe abordarse se refiere al significado de la expresión «regular». A este respecto, la LTD establece expresamente que el trabajo a distancia se considera regular si «se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo».

El artículo 1.2. de la LTD, tal como está redactado, ha sido y sigue siendo especialmente debatido en la doctrina, esencialmente sobre dos aspectos.

En primer lugar, cabe destacar que, dado que el legislador español ha introducido un criterio cuantitativo para calificar como regular la realización de trabajo a distancia, el trabajador que no alcance estos límites numéricos³³¹ queda automáticamente excluido de la aplicación de la citada normativa.

³³¹ Según parte de la doctrina, los tres meses deben entenderse en sentido continuo, aunque el punto no parece del todo claro. Véase, a tal efecto, F.J. Fernández Orrico, *Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre)*, en *Revista general de derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, 2021, 58, p. 228: «la norma no distingue tales posibilidades, aunque el sentido común nos diga que debe ser consecutivo, pues de lo contrario desvirtuaría la finalidad de esta característica».

En este sentido, hay en la doctrina quienes han identificado una especie de «zona limbo»³³² en la que situar a los trabajadores a distancia «ocasionales» y quienes, por el contrario, han considerado aplicable sin lugar a dudas la normativa laboral tradicional³³³, aunque esperando una intervención decisiva de la negociación colectiva³³⁴.

Desde esta perspectiva, se está de acuerdo con quienes sostienen que el legislador intervino para regular el teletrabajo no como «una mera herramienta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sino que el objeto de la norma son las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia de forma regular»³³⁵.

Reconstruida la cuestión en estos términos, es necesario, por tanto, determinar cuál es el régimen normativo aplicable a los trabajadores a distancia irregulares y, en consecuencia, identificar los derechos y garantías, previstos en la LTD, que no les son extensibles.

En primer lugar, se puede afirmar que estos trabajadores a distancia están sujetos a las normas del Estatuto de los Trabajadores y que, por lo tanto, gozan de los mismos derechos que los que trabajan en el centro del trabajo durante toda la jornada laboral, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación laboral en el mismo de forma presencial.

Desde esta perspectiva, aunque la mayor parte de las disposiciones de la LTD se aplican también a los trabajadores a distancia ocasionales, se pueden rastrear algunos aspectos que quedan fuera.

En primer lugar, el trabajo a distancia irregular no requiere la celebración de un acuerdo de trabajo por escrito, ni el cumplimiento de otras condiciones posteriores, como, por ejemplo, la entrega a los representantes de los trabajadores de la copia y su transmisión a la oficina de empleo.

³³² B. Torres García, *Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and weaknesses*, en *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2021, 10, 2, p. 47.

³³³ R.P. Ron Latas, J.F. Lousada Arochena, *El trabajo a distancia en el reale decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, en *Anuario de Facultade de Dereito da Universidade de Coruña*, 2021, 25, p. 274.

³³⁴ Cf. W. Sanguineti, *La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, 72, p. 17.

³³⁵ J. Thibault Aranda, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2020, 12 extra, p. 7.

En segundo lugar, a falta de una disposición específica, la empresa no tiene obligación de proporcionar a los trabajadores las herramientas que necesitan para trabajar, ni de compensarles por los gastos en que puedan incurrir por trabajar a distancia.

Tras analizar el significado de la expresión regular, se plantean otras consideraciones importantes en relación con la expresión «porcentaje equivalente proporcional en función de la duración del contrato de trabajo». Ciertamente, la proporcionalidad del porcentaje puede estar refiriéndose al período de referencia de tres meses o, bien, al 30% de la jornada.

Hay que decir que la norma, tal como está formulada, no denota claridad expositiva. Desde este punto de vista, cabe señalar que, si bien no se plantean cuestiones críticas cuando se trata de contratos de trabajo de duración determinada inferior o igual a tres meses, la disposición normativa no ofrece indicaciones específicas sobre cómo calcular el «porcentaje proporcional equivalente» en el caso de contratos de más de tres meses o de contratos de trabajo temporales (contratos de obra, contratos de sustitución por maternidad), al igual que tampoco especifica si es posible compensar el 30% de trabajo a distancia no realizado en un trimestre con el siguiente³³⁶. De otra manera, debe tenerse en cuenta que hay doctrina que ha considerado que la expresión «porcentaje proporcional equivalente» no se refiere al 30% de la jornada laboral, sino únicamente y exclusivamente al período de referencia de tres meses. La razón sería sencilla: la expresión «un mínimo del treinta por ciento de la jornada» se formule entre dos comas. Por lo tanto, estas comas tienen una importancia significativa, porque implican que la conjunción disyuntiva «o» está referida al período de referencia de tres meses y no al 30%³³⁷.

De hecho, si se suprime la expresión controvertida se ve más claramente: «se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un

³³⁶ M. Areta Martínez, *El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia*, en I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit., p. 120.

³³⁷ I. Beltrán de Heredia Ruiz, *Trabajo a distancia/Teletrabajo (ley 10/2021)*, en «Una mirada crítica a las relaciones laborales», <https://ignasibeltran.com>, 2023.

periodo de referencia de tres meses (...) o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo».

Finalmente, otra parte de la doctrina ha considerado que la propia expresión «porcentaje equivalente» no está correctamente formulada, considerado que el porcentaje, por su definición, ya contiene una proporcionalidad implícita, por lo que probablemente sería más adecuado hablar de «tiempo proporcional» en estos términos: «se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el tiempo proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo»³³⁸.

Más allá de estas reconstrucciones, es evidente que la delimitación temporal representa un elemento que admite la posibilidad de modificación por la negociación colectiva. De hecho, la Disposición adicional primera de la LTD permite que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer un porcentaje o un período de referencia inferior a efectos de calificar como regular esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, posibilidad que autoriza la variación de uno o ambos parámetros temporales³³⁹.

La regularidad de la prestación laboral debe comprobarse durante un periodo de tres meses. Por lo tanto, es perfectamente posible, en cumplimiento de regulación normativa, prever tanto la realización de la actividad laboral integralmente a distancia como «formas híbridas»³⁴⁰ de trabajo a distancia y presencial, a fin de garantizar la utilización de esta modalidad organizativa en consonancia con sus objetivos de flexibilidad.

En cuanto al ámbito temporal de aplicación, la Disposición Final Tercera de la LTD establece la modificación del artículo 13 del ET, disponiendo expresamente que «las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia».

³³⁸ F. Durán, *Trabajo a distancia: vino nuevo en odres viejos*, en Garrigues, 2020.

³³⁹ T. Sala Franco, *El Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia*, en T. Sala Franco (coord.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 170.

³⁴⁰ M.E. Baamonde, *El Derecho al Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia*, en *Derecho de las relaciones laborales*, 2020, 11, p. 1427.

No obstante, se considera que la derogación de la antigua normativa no siempre conduce a la aplicación inmediata del nuevo régimen jurídico, ya que existen una serie de situaciones transitorias que, aun constituyendo supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo, quedan total o parcialmente excluidas de esta previsión normativa. En concreto, el primero de ellas se refiere al trabajo a distancia, implantado con carácter de urgencia como modalidad organizativa esencial para permitir la continuidad de la producción y salvaguardar la salud de los trabajadores, a la que seguía aplicándose la legislación laboral ordinaria.

Además, como se indica en la Disposición Transitoria primera, la nueva regulación normativa es aplicable a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la LTD. Por lo tanto, para estas situaciones, la nueva regulación será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

Cuando en dichos acuerdos o convenios no se haya establecido una duración, la LTD fue aplicada trascurrido un año desde su publicación en el BOE, esto es, en julio de 2022, salvo que las partes pactaron expresamente una duración superior, que podía ser de tres años como máximo.

3.2. (sigue) Delimitación conceptual y tipología de trabajo a distancia.

El artículo 2 de la LTD también presenta elementos de discontinuidad entre la legislación española y la italiana. En efecto, si por un lado la legislación italiana regula la institución del trabajo ágil como una de las diversas modalidades organizativas del trabajo a distancia, dedicándole una regulación *ad hoc*, por otro lado la LTD prevé una regulación «omnicomprensiva» del trabajo a distancia, del que el teletrabajo representa una especie de la amplia y articulada modalidad de trabajo que nos ocupa.

La definición de trabajo a distancia tiene un carácter muy amplio, incluyendo también el clásico trabajo a domicilio, ya que es una forma de organización del trabajo o de realización de una actividad laboral que tiene lugar en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda o parte de su jornada, con carácter regular.

Al mismo tiempo, el teletrabajo se define como una modalidad de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, distinto del trabajo presencial, que se presta en el centro del trabajo o en un lugar determinado por la empresa.

Partiendo de esta caracterización normativa, es evidente que la configuración del trabajo a distancia y el teletrabajo gira en torno a dos elementos identificativos: el lugar de realización del trabajo, cuya actividad debe desarrollarse regularmente fuera de los locales de la empresa, durante toda o parte de la jornada laboral; la utilización, al menos de manera prevalente, de las tecnologías de la información para la realización del trabajo, no pudiéndose hablar de teletrabajo cuando su utilización es sólo ocasional.

Otras limitaciones, que no pueden ser derogadas por la negociación colectiva, existen en el caso de los contratos estipulados con menores o en el caso de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje: en este caso, es necesario estipular un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Esta limitación encuentra su razón de ser en la especial vulnerabilidad de los menores, como sujetos débiles de la relación laboral, más expuestos a los riesgos asociados al trabajo a distancia, como la fatiga física y mental, el aislamiento y los problemas de seguridad informática.

Tras una reflexión sobre la normativa española, ahora parece oportuno centrar la atención en la disciplina italiana, la que tiene un importante elemento de diferencia. En esta perspectiva, se subraya que el trabajo ágil no permite la posibilidad de una plena realización de la prestación a

distancia precisamente para evitar un peligroso solapamiento con el caso del teletrabajo.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, con el «Testo unificato adottato come testo base» dalla Commissione Permanente XI Lavoro della Camera il 16 marzo 2022, con el que se pretendía modificar la L. n. 81/2017, se habría intentado absorber todos los fenómenos del trabajo a distancia en la nueva noción de trabajo ágil que habría sustituido a la prevista en el citado artículo 18.

En este sentido, el nuevo texto unificado había utilizado por primera vez la expresión de «attività lavorativa da remoto». Una señal de la intención compositiva de la Comisión de Trabajo podía verse en el hecho de que habría desaparecido el llamado «principio de alternancia», según el cual el trabajo debe realizarse «en parte en los locales de la empresa y en parte fuera, sin un puesto de trabajo fijo, dentro de los límites únicamente de la duración máxima del tiempo de trabajo diario y semanal».

Otro elemento de la intención de modificar el artículo 18 se derivaba de la omisión de la referencia al «acuerdo entre las partes» que se sustituiría por la expresión «de forma voluntaria», evocando claramente, como requisito esencial, la negociación directa entre empresario y trabajador individual.

Se habría creado así un supuesto jurídico que englobaría todas las formas posibles de trabajo a distancia, basado, exclusivamente, en la única hipótesis de la adhesión del trabajador individual a la propuesta del empresario³⁴¹.

3.3. (sigue) El carácter voluntario del trabajo a distancia.

Un punto de continuidad entre la normativa italiana y española se observa en la función del acuerdo individual entre las partes, que es también un elemento ontológico del trabajo a distancia y del teletrabajo.

³⁴¹ Cf. D. Iodice, *Il “testo unificato” delle dieci proposte di legge in tema di lavoro agile. Un pot-pourri legislativo di dubbia coerenza e di scarsa utilità*, en *WP Bollettino Adapt*, 2022, 7, pp. 5 ss.

El artículo 5 de la LTD subraya expresamente el carácter voluntario del trabajo a distancia para ambas partes, estableciendo que el acuerdo debe estipularse necesariamente por escrito, al mismo tiempo que el contrato de trabajo, como documento complementario añadido al mismo, o en cualquier otro momento de la relación, siempre antes del inicio de la prestación laboral a distancia.

Una vez formalizado - y en un plazo máximo de diez días -, la empresa debe entregar una copia básica³⁴² del acuerdo a la representación legal de los trabajadores, que a su vez certifica su entrega. Posteriormente, la copia se remite a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Además, la disciplina establece una serie de garantías para proteger al trabajador, prohibiendo, por un lado, que la negativa del trabajador a realizar trabajo a distancia pueda constituir una causa justificada de extinción de la relación laboral, y por otro, que la empresa pueda acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en aplicación del artículo 41 del ET para imponer este tipo de cambio.

Esta prohibición no supone una novedad en la regulación del trabajo a distancia, sino el reconocimiento de un criterio ya expresado por el Tribunal Supremo, según el cual «hay un cambio parcial del régimen contractual, pues al menos una parte de la actividad laboral va a realizarse «a domicilio» y sin vigilancia del empresario. Y este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el

³⁴² El contenido de la copia básica se corresponde con la prevista en el art. 8.4 d el Estatuto de los Trabajadores, con lo cual su contenido coincidirá con el del acuerdo de trabajo a distancia excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal (lo que necesariamente incluye el número del documento nacional de identidad o el número de identidad del extranjero, el domicilio, y el estado civil). El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual»³⁴³.

Desde esta perspectiva, parte de la doctrina considera que la conversión de un trabajo presencial en un trabajo a distancia no representa una simple modificación sustancial de las condiciones contractuales de trabajo, sino un supuesto de «novación contractual constitutiva»³⁴⁴, que requiere la necesidad de un acuerdo individual entre las partes.

La exigencia de un acuerdo escrito para el trabajo a distancia no constituye, por otra parte, una novedad en la legislación española, pues el antiguo artículo 13 del ET ya preveía su existencia, pero no una indicación tan analítica de su «contenido mínimo obligatorio»³⁴⁵. De hecho, se señala que el nuevo artículo 7 de la LTD hace una enumeración exhaustiva de todos los elementos y condiciones que deben existir en el acuerdo, considerado en la doctrina como un «documento contractual de alta complejidad»³⁴⁶.

³⁴³ STSJ Madrid de 11 de abril de 2005 (Rec núm. 143/2004).

³⁴⁴ T. Sala Franco, *El Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia*, en T. Sala Franco (dir.), *El teletrabajo*, cit., p. 172.

³⁴⁵ J. Lahera Forteza, *El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural*, en M. Rodríguez-Piñero, A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Valencia, 2021, p. 72.

³⁴⁶ En estos términos, M. López Balaguer, *Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo del trabajo a distancia*, in T. Sala Franco (dir.), *El Teletrabajo*, cit., p. 96. De hecho, el acuerdo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, debe incluir necesariamente los siguientes elementos: a) inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos; b) enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación; c) horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; d) porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. e) centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. l) duración del acuerdo de trabajo a distancia.

En concreto, se considera que en el contenido mínimo del acuerdo se pueden identificar tres tipos distintos de cláusulas³⁴⁷.

En primer lugar, se encuentran las cláusulas que califican expresamente el trabajo a distancia pactado entre las partes contratantes, como las relativas al porcentaje y distribución del trabajo presencial y a distancia, la asignación del centro de trabajo al trabajador o la identificación del centro de trabajo donde se va a realizar el trabajo a distancia.

En segundo lugar, se encuentran las cláusulas de contenido económico-laboral, entre las que destacan la definición de la jornada laboral y las normas de atención continuada, el inventario de medios y la identificación de los equipos y herramientas a utilizar. Por último, es posible discernir un tercer y último grupo de cláusulas que hacen referencia a la protección de datos personales y a la seguridad informática.

Es importante destacar que la violación de uno solo de los elementos mínimos del acuerdo individual entre las partes determina la comisión de una infracción grave, que conlleva la aplicación de una sanción económica adaptada al caso concreto. De hecho, el nuevo artículo 7.1. LISOS establece expresamente que se trata de una infracción grave «no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos»³⁴⁸.

³⁴⁷ J. Lahera Forteza, *El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural*, en M. Rodríguez-Piñero, A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit., pp. 73 ss.

³⁴⁸ Cf. Art. 40.1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedará n encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionará n: b) las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

Ahora bien, entre los elementos esenciales del acuerdo de trabajo a distancia figura también el lugar de prestación del trabajo, identificado en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por éste³⁴⁹.

La diferencia entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial parece residir precisamente en el sujeto que identifica el lugar de prestación: el trabajador por un lado y el empresario por otro³⁵⁰.

Sin embargo, se considera que el trabajador no es totalmente libre en esta elección, ya que la LTD especifica que el lugar de realización del trabajo a distancia debe indicarse expresamente en el acuerdo escrito entre las partes y, por tanto, contar siempre con la aquiescencia del empresario.

Precisamente en referencia a la dimensión espacial del desempeño del trabajo a distancia, es posible identificar otro elemento de diferencia con la legislación italiana, donde se especifica que el trabajo ágil se caracteriza por la «ausencia de limitaciones de lugares» y la ausencia de una ubicación fija. En consecuencia, se considera que la Ley española parece menos proclive a admitir formas de prestación de trabajo totalmente «desestructuradas» desde el punto de vista espacial. No obstante, como se ha señalado anteriormente, se considera que, si bien la normativa italiana ha optado potencialmente optado por la vía de una profunda desregulación, previendo la introducción de una forma de trabajo decididamente flexible, el lugar de trabajo debe siempre ser considerado idóneo por el empresario. Desde esta perspectiva, se considera posible que éste proponga al trabajador una serie de posibles soluciones entre las cuales elegir el lugar de trabajo más adecuado a sus necesidades personales.

³⁴⁹ Según J. García Murcia, *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, en F. Pérez de los Cobos Orihuel, J. Thibault Aranda (dirs.), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer España, Laz Rozas (Madrid), 2021, p. 30, se trata de una característica que «supone un cambio radical respecto de los criterios más genuinos y tradicionales en la configuración de la legislación laboral, y conlleva al mismo tiempo consecuencias de considerables dimensiones para la construcción y el desenvolvimiento del sistema de relaciones laborales»

³⁵⁰ F.J. Fernández Orrico, *Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 223, según el cual «si es el trabajador el que decide dónde realizará la prestación de servicios será trabajo a distancia, mientras que, si ese lugar lo decide el empresario, entonces estaremos ante un trabajo de tipo presencial».

3.4. (sigue) Prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia.

La identificación del *locus laboris* en el acuerdo a distancia también se refleja en la regulación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, lo que permite una comparación con la legislación italiana.

El art. 15 de la LTD consagra un principio general de protección adecuada en el trabajo, recogiendo la redacción del antiguo precepto del art. 13.4 del ET.

Una parte de la doctrina considera que esta disposición no es especialmente innovadora, sino simplemente repetitiva de principios ya vigentes en el ordenamiento jurídico³⁵¹.

Las dos únicas novedades con respecto a la versión anterior pueden captarse exclusivamente a nivel léxico, y se refieren, por un lado, a la forma en que se refiere a los trabajadores a distancia, ya que anteriormente se utilizaba la expresión «los trabajadores a distancia tienen derecho a», mientras que el actual enunciado utiliza la fórmula «las personas que trabajan a distancia tienen derecho a» y, por otro lado, en reconocer el ámbito en el cual se debe proteger a estas personas, declarando expresamente «el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo».

En esta perspectiva, se considera que la introducción de la expresión «en el trabajo» no es en absoluto casual, sino que representa una elección legislativa precisa a la hora de delimitar el objeto de protección: en efecto, lo que interesa es únicamente la seguridad y salud en el trabajo, excluyendo, por tanto, cualquier otro perfil ajeno al ámbito profesional.

El art. 16 de la LTD establece que la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajo a distancia «deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del

³⁵¹ L. Mella Méndez, *Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, en M. Rodríguez-Piñero, A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit., p. 181.

entorno laboral efectivo», destacando, en particular, la distribución del tiempo de trabajo, la disponibilidad y la posibilidad de desconexión, como ejemplos de los perfiles más problemáticos³⁵².

Además, estos riesgos deben someterse a un procedimiento de evaluación especial, que se limita a la «zona específica» donde se realiza el trabajo, sin extenderse a otras zonas.

Pues bien, la disciplina contempla dos formas distintas de llevar a cabo el citado procedimiento. La primera prevé la visita de una persona con competencias en materia preventiva al lugar identificado en el acuerdo individual entre las partes, acompañada de la redacción y posterior entrega al trabajador y a los delegados de prevención de un informe escrito justificativo de dicha intervención.

Sin embargo, este procedimiento entra en crisis cuando el lugar identificado en el acuerdo a distancia es el domicilio del trabajador, que está protegido por el principio de inviolabilidad, de manera que, en ausencia de autorización específica, no es posible el acceso del servicio de prevención³⁵³. Ante esta situación, la disciplina permite activar un procedimiento alternativo. Esta segunda hipótesis prevé una autoevaluación por parte del trabajador a distancia, que se realizará en función de las indicaciones facilitadas por el servicio de prevención, operando así el principio de cooperación para el cumplimiento de las obligaciones de prevención.

Parece, por tanto, posible detectar un mayor detalle de la disciplina española del trabajo a distancia que de la italiana en la regulación de los perfiles de seguridad y salud en el trabajo, tanto en la identificación de las ubicaciones como en los métodos de evaluación.

En efecto, desde un punto de vista comparativo, la Ley italiana n. 81/2017 sobre el trabajo ágil dicta una disciplina decididamente exigua en materia de prevención de riesgos laborales, que debe integrarse - mediante una

³⁵² Cf. L. Dans Alvarez De Sotomayor, *Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa*, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2020, 12, pp. 8 ss.

³⁵³ S. Rodríguez Escanciano, *El teletrabajo y sus fuentes de regulación especial consideración a la autonomía colectiva*, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2020, 11, p. 84.

interpretación sistemática³⁵⁴ o constitucionalmente orientada³⁵⁵ - con la disciplina general de seguridad del Decreto Legislativo n. 81/2008³⁵⁶.

De hecho, las únicas disposiciones al respecto están contenidas en el art. 18, co. 2, que establece que el empresario «es responsable de la seguridad y del correcto funcionamiento de los instrumentos tecnológicos asignados al trabajador para el desempeño de su actividad laboral», pero sobre todo en el art. 22, que establece que el empresario garantizará la seguridad y la salud del trabajador ágil, entregando a éste y al representante de seguridad de los trabajadores, al menos una vez al año, una comunicación escrita en la que deberán identificarse los «riesgos específicos vinculados a la modalidad particular de ejecución del trabajo», añadiendo que el trabajador está obligado a cooperar en la aplicación de las medidas de prevención preparadas por el empresario para hacer frente a los riesgos vinculados a la ejecución del servicio fuera de los locales de la empresa.

Sin embargo, no obstante la legislación española parece mejor que la italiana, subsisten algunas incertidumbres debidas a la simple remisión a la normativa general de referencia en la materia, Ley n. 31/1995 y sus modificaciones.

Desde esta perspectiva, se ha señalado que uno de los principales problemas de aplicación de la LPRL deriva del hecho de que ésta «basa su régimen jurídico de protección en la imposición al empleador de un deber de seguridad de contenido muy amplio», cuyo «adecuado cumplimiento presupone el ejercicio directo por parte del poder de dirección, vigilancia y control sobre todas las condiciones de trabajo».

Este poder, ante los casos de descentralización productiva y externalización, podría verse descolorido, en la medida en que el empresario corre el riesgo de no tener capacidad para controlar de forma autónoma y cuidadosa toda la ejecución de la prestación laboral a distancia.

³⁵⁴ A. Allamprese, P. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 1, p. 316.

³⁵⁵ L.M. Pelusi, *Il lavoro agile tra esaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2017*, en *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, Colective Volumes, 2017, 6, p. 160.

³⁵⁶ Además, esto se reitera expresamente en el artículo 6 del Protocolo de 7 de diciembre de 2021.

Por ello, se coincide con aquella parte de la doctrina que ha considerado insuficiente la intervención normativa, recomendando la adopción de una regulación *ad hoc*, adaptada al contexto de los nuevos modelos organizativos del trabajo a distancia, que regule de forma analítica la forma de ejecución de cada una de las obligaciones instrumentales en las que se articula el deber del artículo 14 LPRL³⁵⁷.

Razón de más para que el artículo 16 de la LTD, que tendría sobre el papel la función de realizar estas matizaciones, no sólo no ayude a resolver el problema, sino que contribuya a alimentarlo, resultando insuficiente en su contenido y alcance y, por tanto, fuente de interpretaciones contrapuestas. A este respecto, se considera que la disposición peca de precisión técnica cuando no define las consecuencias en caso de que el lugar elegido no se ajuste a los principios de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, aunque parece posible suponer que, en tal caso, no será posible conceder el trabajo a distancia, lo que exige que la evaluación de riesgos sea obviamente previa a la comprobación de los requisitos de conformidad del lugar³⁵⁸.

Otra manifestación del carácter desacertado de la norma se refleja en la ausencia de requisitos formales que debe cumplir el trabajador a distancia cuando niega a la empresa el acceso a su centro de trabajo para realizar la evaluación de riesgos para la seguridad y salud.

En efecto, no se indica si esta negativa debe constar por escrito o si basta con una mera declaración verbal, ni si debe basarse necesariamente en una causa justificativa.

Teniendo en cuenta, además, la aportación de la negociación colectiva en esta materia, se considera necesario motivar con precisión la negativa mediante una declaración escrita, para evitar que se atribuya al trabajador

³⁵⁷ M. Alegre Nueno, *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia COVID-19*, en M. López Balaguer (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 218.

³⁵⁸ Según J.M. López Jiménez, *Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica*, en M. López Balaguer (a cura di), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, cit., p. 156, «resulta indubitado que con anterioridad a la decisión de optar la modalidad de trabajo a distancia, el empresario deberá realizar un análisis del perfil del puesto de trabajo y la posible adaptación del mismo a las características del trabajador».

un derecho de veto absoluto sobre la realización de las evaluaciones de riesgo.

Sin embargo, la mayor carencia parece ser la falta de valoración del papel del trabajador a distancia como colaborador necesario del empresario en materia de salud y seguridad en el trabajo. De hecho, si el papel del trabajador ya es fundamental en circunstancias normales, con mayor razón debería haber recibido la atención adecuada en el contexto de la regulación del trabajo a distancia, que, en cambio, parece descuidar por completo este aspecto.

3.5. (sigue) La regulación de los derechos colectivos.

En materia de derechos colectivos también es posible identificar una diferencia entre la legislación española y la italiana³⁵⁹. En efecto, mientras que el legislador italiano omite cualquier mención a los derechos colectivos de los trabajadores ágiles, el artículo 19.1 de la LTD establece expresamente que «las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas».

En concreto, la nueva regulación, más amplia que la anterior prevista en el artículo 13.5 ET, consagra la igualdad de trato de los trabajadores presenciales y a distancia, permitiendo que la negociación colectiva establezca las condiciones adecuadas para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos en relación con las singularidades del desempeño fuera de los locales de la empresa.

En segundo lugar, la disposición establece la obligación de las empresas de administrar a las representación legal de las personas trabajadoras todos aquellos elementos que sean necesarios para el desarrollo de su actividad representativa, haciendo especial hincapié en el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, teniendo que garantizar que no existen obstáculos para la

³⁵⁹ A. Murcia Clavería, *El teletrabajo español y el trabajo "ágil" italiano: una comparativa*, cit., p. 852.

comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

Además, se hace referencia al deber de garantizar la participación efectiva de los trabajadores a distancia en las actividades organizadas o convocadas para la representación legal o el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular la participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones sindicales.

A pesar de que el legislador ha dedicado un espacio específico a la disciplina de los derechos colectivos, una parte de la doctrina considera insuficiente el artículo 19, ya que, por un lado, no hace referencia a la forma en que el representante legal de los trabajadores puede ejercer estos derechos, y por otro, no aporta criterios relativos al sistema de adscripción de las personas trabajadoras a distancia a los centros de trabajo de la empresa o la posibilidad de ejercer el derecho de voto de modo virtual³⁶⁰.

Finalmente, no se hace referencia al derecho a la huelga, por lo que se hace necesario intervenir en este ámbito, dado que la legislación estatal está pensada para empresas en las que el personal realiza su trabajo en un único centro y no en diferentes centros, entre los que suele encontrarse el domicilio del trabajador.

4. El teletrabajo en el empleo público.

Como ya se ha señalado, existe un importante punto de discontinuidad con la regulación italiana, en la que la nueva regulación del trabajo a distancia realiza una profunda diferenciación entre el sector privado y el público, previendo una legislación específica para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, al que se aplica el nuevo artículo 47 *bis* del TREBEP.

En primer lugar, hay que señalar que, en el curso de la emergencia sanitaria, el teletrabajo en el sector público también ha sido ampliamente reelaborado

³⁶⁰ M. Basterra Hernández, *Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga*, en M. López Balaguer (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, cit., pp. 326-327.

por el legislador, tanto en sus rasgos fundamentales como en las fuentes que lo regulan, con el fin no sólo de hacerlo más utilizable para los fines impuestos por la pandemia, sino también, y sobre todo, para superar las «sombras» del pasado y erigir finalmente una regulación con vocación de estabilidad.

En este sentido, el 2020 puede considerarse «el año de los tres teletrabajos»³⁶¹, un año en el que se desplegaron tres modalidades distintas de teletrabajo que, en muy poco tiempo, se sucedieron sin solaparse, levantándose sobre las cenizas del modelo anterior.

Ahora bien, la primera variante de teletrabajo es la que precedió al impulso de Covid-19, que se caracterizó por su uso limitado y por ser un modelo organizativo a distancia que, aunque se marcó como objetivo la conciliación de la vida laboral y privada, nunca alcanzó plenamente sus fines.

Ahora bien, la primera variante de teletrabajo es la anterior al impulso de Covid-19, que se caracterizó por su escasa utilización y por ser un modelo organizativo a distancia que, aunque se marcó como objetivo la conciliación de la vida laboral y familiar, nunca llegó a alcanzar plenamente sus fines.

La segunda modalidad irrumpió en escena como consecuencia de la domiciliación forzosa, obligando al legislador, ante la anomia normativa existente en esta materia, a regular el uso del teletrabajo de forma «desbordante», a través de convenios, protocolos y otros instrumentos que en las distintas administraciones permitían abandonar precipitadamente el trabajo presencial y desarrollar el trabajo a distancia.

Impregnada de las mismas prisas, aparece la tercera y última modalidad de teletrabajo, nacida como consecuencia de la citada situación de excepcionalidad para ofrecer mayores garantías a los trabajadores públicos que prestan servicio fuera de las oficinas y dependencias habituales.

Así pues, conviene reconstruir, aunque sea brevemente, las características del teletrabajo en las administraciones públicas durante las dos primeras

³⁶¹ M. Rodríguez-Piñero, *El año de los tres teletrabajos: alguna reflexión al hilo del real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia*, en <http://grupo.us.es/iwpr/2020/10/03/el-ano-delos-tres-teletrabajos-alguna-reflexion-al-hilo-del-rdl-28-2020-de-trabajo-a-distancia/>.

fases, antes de detenerse, con más detalle, en la disciplina actualmente en vigor.

Ya en 2006 se comenzó a hablar de teletrabajo en el sector público a nivel nacional, especialmente desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar, con la puesta en marcha de un proyecto piloto de experimentación de este modelo organizativo dirigido a los empleados del Ministerio de Administraciones Públicas, posteriormente extendido, debido a los satisfactorios resultados obtenidos, a otros departamentos ministeriales a través de la Orden APU/1981/2006.

En particular, dicha orden, además de contener una definición expresa de teletrabajo³⁶², permite a los organismos públicos aplicar otros programas piloto de teletrabajo, siempre que se oiga previamente a los representantes sindicales y que la participación de los funcionarios sea voluntaria.

Unos meses más tarde, se aprueba el «Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General de Estado», con el objetivo de garantizar una normativa global bastante completa y simplificada que funcione como guía de ayuda para los diferentes ministerios y organismos en el momento de implantar su programa piloto.

Ahora, tras varios intentos fallidos de regular orgánicamente el teletrabajo en las administraciones públicas, interviene la Ley 11/2007³⁶³, interviene la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, que faculta al Ministerio de Administraciones Públicas, de acuerdo con los Ministerios de Economía y Hacienda, Turismo y Comercio y de Trabajo y Asuntos Sociales, a regular las condiciones del

³⁶² La orden contempla en su dispendio primero una definición de teletrabajo en los siguientes términos: «a los efectos de esta Orden, se entenderá por teletrabajo toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos».

³⁶³ Por ejemplo, hubo un intento de regular el teletrabajo en la Administración Pública primero con un proyecto de Real Decreto en 4 de marzo de 2007 sobre el que el Consejo Económico y Social advirtió de los importantes déficits que presentaba: ausencia de fases previas de consulta y negociación con las organizaciones representativas de los funcionarios públicos; falta de congruencia entre la memoria justificativa y la exposición de motivos del proyecto de Real Decreto; ausencia en la memoria económica de una aproximación estimativa en el gasto público; y carencias en el informe sobre impacto de género.

teletrabajo en la Administración General del Estado antes del 1 de marzo de 2008, aunque, a pesar de las buenas intenciones, este proyecto naufraga tras la dimisión del entonces ministro impulsor del teletrabajo.

Posteriormente, se señala el Estatuto del Empleado Público, con el que se intenta dar un tímido avance hacia el régimen del teletrabajo del personal funcional ya que el objetivo central es lograr la conciliación de la vida laboral y profesional de los empleados al servicio de la administración³⁶⁴.

Para concluir este repaso al contexto normativo del teletrabajo en el sector público previo al periodo de emergencia, es necesario trasladar nuestra mirada al ámbito autonómico y local, recordando las experiencias de teletrabajo de algunas Comunidades Autónomas, que pueden considerarse pioneras en este campo.

A este respecto, pueden mencionarse a nivel autonómico: Aragón (Instrucción de 6 de agosto de 2014), Baleares, (Decreto 36/2013, de 28 de junio), Castilla y León (Decreto 16/2018, de 7 de junio), Castilla-La Mancha (Decreto 57/2013, de 12 de agosto), Cataluña (Decreto 77/2020, de 4 de agosto), Comunidad Valenciana (Decreto 82/2016, de 8 de julio), Extremadura (Decreto 1/2018, de 10 de enero), Galicia (Orden de 20 de diciembre de 2013), La Rioja (Decreto 45/2013, de 5 de diciembre), País Vasco (Decreto 92/2012, de 29 de mayo), Canarias (Decreto 68/2015, de 30 de abril). Y a nivel local, es posible recordar los reglamentos sobre teletrabajo de las Diputaciones de Córdoba y Almería y de los Ayuntamientos de Alcobendas, Gijón, Ávila y el Cabildo Insular de Fuerteventura.

Sin entrar en los detalles de cada normativa, pueden trazarse las principales coordenadas. En concreto, el teletrabajo puede considerarse como un modelo organizativo de trabajo innovador y moderno (Baleares y La Rioja), realizado fuera de los locales de la administración (La Rioja) con la utilización de dispositivos electrónicos, orientado a incrementar la

³⁶⁴ Sin embargo, hay que señalar que, si bien se permite a cada Administración organizar sus recursos con plena autonomía, no se hace referencia específica al régimen de teletrabajo, salvo una alusión indirecta al hablar del nuevo sistema de evaluación de la *performance*, como aquel procedimiento a través del cual se mide y evalúa la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados.

flexibilidad interna de la relación laboral para garantizar al trabajador un mayor bienestar, con vistas a la conciliación de la vida laboral y familiar y una mayor autonomía en el desempeño del servicio (Castilla y León, País Vasco, Valencia, Extremadura, Baleares).

Un requisito previo es la disposición del trabajador a prestar sus servicios a distancia (Castilla y León, Extremadura, Castilla La Mancha, Baleares), estableciéndose, en algunos casos, una distribución de lo presencial y no presencial (Castilla y León, País Vasco y Extremadura).

En términos generales, la normativa reconoce el principio de igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los presenciales, y prevé también la posibilidad de retorno al trabajo en sede (Baleares, Castilla y León)³⁶⁵.

A pesar de estas primeras huellas del teletrabajo, puede decirse que sólo a partir del período de emergencia se produjo un verdadero cambio de ritmo en el reconocimiento y la valorización de la institución.

De hecho, entre las medidas introducidas por el ejecutivo para hacer frente a la pandemia, el teletrabajo tuvo un papel destacado, ya que se identificó como un instrumento idóneo para garantizar el distanciamiento social y, al mismo tiempo, proteger la conservación de los puestos de trabajo y la continuidad de la productividad de las empresas y de los servicios públicos. Sin embargo, la escasez de normativa sobre la materia en el momento de producirse esta situación excepcional, especialmente en el ámbito del empleo público, sólo condujo inicialmente a la aprobación de una azarosa pluralidad de normas y acuerdos en las distintas administraciones para regular el teletrabajo como una medida necesaria de política pública³⁶⁶.

Así, para cubrir este vacío normativo, el legislador ha considerado necesario establecer una regulación básica del teletrabajo a través del 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

³⁶⁵ Véase con detalle el análisis de los aspectos más relevantes de esta normativa autonómica en F. Trillo, Párraga, *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 95-99.

³⁶⁶ Para una oportuna reconstrucción, J. Ramon Fuentes i Gasó, *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 29 ss.

Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

El objetivo recogido en el preámbulo es considerar el teletrabajo como una oportunidad para impulsar nuevas formas organizativas del trabajo en el ámbito del empleo público, que redunden en la mejora del rendimiento de los servicios y el bienestar de los empleados, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración ciertamente más abierta y participativa. Además, se destaca la importancia del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño de los servicios a distancia y el desarrollo de la administración digital, con los consiguientes beneficios tanto para los empleados como para la administración y la sociedad en general.

Antes de analizar en detalle su contenido, debe señalarse en primer lugar la diferencia con la regulación ciertamente más amplia prevista para el sector privado, ya que el nuevo RDLT se limita a incluir el nuevo artículo 47 *bis*, titulado «Teletrabajo», en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), disponiendo, además, mediante la disposición final segunda, que las Administraciones Públicas habrían de adaptar su normativa sobre teletrabajo a lo dispuesto en la nueva legislación en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor.

En este sentido, transcurridos ya casi cuatro años desde la aprobación del Real Decreto-Ley 29/2020, puede afirmarse que sólo un número limitado de Administraciones Públicas ha dado curso a lo establecido, dotando de una adecuada regulación al teletrabajo en sus organizaciones.

Se observa que las distintas regulaciones de esta forma de trabajo, tanto laboral como de empleo público, tienen contenidos y características diferentes, con la excepción de algunos aspectos naturalmente coincidentes. Ello se debe al hecho de que, dado el ámbito subjetivo de aplicación del TREBEP, la regulación no es en absoluto unívoca. En efecto, dentro del sector público, hay que distinguir entre la regulación aplicable al empleo público y la normativa de trabajo a distancia aplicable a los empleados del sector público que no tienen la condición de «empleados públicos».

En concreto, el marco jurídico general del teletrabajo en las Administraciones Públicas se compone de dos normativas diferentes: por un lado, es de aplicación el Real Decreto-Ley 29/2020, en los términos expresados en el artículo 2 del TREBEP, «al personal funcionario, como laboral de las Administraciones territoriales, organismos públicos, agencias y demás entidades públicas vinculadas a éstas, y las Universidades Públicas», y por otro, se aplica la legislación tradicional del trabajo a distancia (Ley 10/2021) a los empleados del sector público empresarial (sociedades mercantiles de capital público) o fundacional³⁶⁷.

En consecuencia, esta dualidad reguladora en materia de teletrabajo en el sector público denota un marco normativo indudablemente accidentado, fuente de diferencias significativas, tanto desde una perspectiva reglamentaria como convencional, para un personal que realmente depende de la misma Administración o de sus entidades de sector público.

Las diferencias entre la legislación sobre teletrabajo prevista en la LTD y la del artículo 47 *bis* del TREBEP no se refieren únicamente al ámbito de aplicación.

La definición del teletrabajo en el sector público, como «modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación», parece más estricta que la prevista en la Ley 10/2021.

En efecto, mientras que esta última regula el trabajo a distancia y, como submodalidad de éste, el teletrabajo, la legislación para las administraciones públicas sólo se refiere al teletrabajo, excluyendo así cualquier otra modalidad de trabajo a distancia diferente al desarrollado mediante TICs³⁶⁸.

³⁶⁷ C. Gala Dúran, *El teletrabajo en las administraciones públicas*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, p. 82.

³⁶⁸ R. Vida Fernández, *La regulación del teletrabajo en el empleo público*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, 6, p. 264.

Con respecto a los requisitos para la práctica del teletrabajo en el empleo público, la norma dispone expresamente que «la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondientes y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento».

Del análisis del precepto se desprende, en primer lugar, que sólo se puede recurrir al teletrabajo previa autorización expresa por parte de la Administración, lo que implica que debe existir una solicitud previa y voluntaria por parte del funcionario que, no obstante, sea compatible con las necesidades del servicio, es decir, que las tareas asociadas al trabajo a distancia puedan realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En segundo lugar, la prestación por vía de teletrabajo también debe ser compatible con la modalidad presencial, lo que admite la implantación de un modelo híbrido o mixto con un sistema de rotaciones y de presencia física en el centro de trabajo y con el ejercicio de la actividad profesional a distancia³⁶⁹.

No obstante, cabe señalar que la legislación parece decididamente deficiente en este punto, dado que, a diferencia de la Ley 10/2021, no establece ninguna regla sobre la frecuencia horaria que debe respetarse para considerar «regular» el teletrabajo, dejando su definición enteramente a la normativa de desarrollo de cada Administración.

En tercer lugar, debe destacarse el carácter voluntario del teletrabajo, al que se renuncia en presencia de situaciones excepcionales debidamente justificadas, como, por ejemplo, una crisis sanitaria o una crisis

³⁶⁹ R. Vela Díaz, *El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación*, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 2022, 2, p. 12.

medioambiental por alta contaminación, aunque la legislación tampoco establece ninguna especificación particular sobre este aspecto.

En cualquier caso, hay que reiterar que, aunque en principio represente una elección consciente por parte del trabajador, el teletrabajo debe ser siempre autorizado por la Administración, a fin de evitar que la realización de esta modalidad de trabajo perjudique la correcta organización del servicio público y la atención al público, del mismo modo que puede ser suspendido o revocado en caso de que surjan necesidades objetivas, no sólo por parte de la Administración, sino también por parte del trabajador.

Pues, se trata de una verdadera ponderación de intereses para verificar la conveniencia de conceder el teletrabajo. Un aspecto de indudable importancia, al que, sin embargo, el reglamento no parece dedicar la debida atención, teniendo en cuenta que encomienda genéricamente la gestión del teletrabajo a las «normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación».

Esta formulación normativa, además de insuficiente, plantea dudas interpretativas en relación con el propio concepto de «criterios objetivos» en el acceso al teletrabajo, hasta el punto de dar lugar a dos lecturas diferentes.

La primera, de carácter más estructural, descansa en la idea de que es la Administración la que debe definir, a través de un análisis organizativo previo, tanto qué actividades pueden ser deslocalizadas, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo, como si existe personal en el lugar de trabajo compatible con la realización de esas tareas concretas, de modo que sólo se autorice la solicitud de teletrabajo tras esta oportuna comprobación.

La segunda interpretación es más amplia y probablemente más adaptada a contextos laborales innovadores, dado que permite a la Administración identificar áreas de actuación, familias de puestos de trabajo o agrupaciones concretas dentro de las cuales los funcionarios pueden ejercer libremente su derecho al teletrabajo, si bien acordando con la Administración las

respectivas franjas horarias para no solaparse y permitir una adecuada gestión de los servicios al ciudadano³⁷⁰.

Prosiguiendo con el análisis del apartado tercero del art. 47 bis del TREBEP, el legislador se limita a señalar que los teletrabajadores «gozan de los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial».

Desde esta perspectiva, la norma se considera absolutamente deficiente, dado que en el contexto del trabajo digital a distancia entran en juego nuevos derechos, como el derecho a la desconexión y el derecho a la intimidad y a la protección de datos, que sin duda hubieran requerido una mayor atención.

Por último, en el siguiente apartado se afirma que la correspondiente Administración Pública proporcionará y mantendrá a quien teletrabaje los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

También en este aspecto, la legislación parece decididamente incompleta en comparación con la del sector privado, al no determinar, por un lado, las condiciones mínimas para el funcionamiento, el equipamiento suficiente y el mantenimiento de los recursos, equipos y maquinaria, y por otro, no especificando de algún modo qué se entiende por «medios tecnológicos necesarios» en este ámbito, lo que puede generar visiones diferenciadas en la negociación colectiva de cada Administración³⁷¹.

³⁷⁰ R. Jiménez Asensio, *El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades de su sector público*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2021, 4, p. 32.

³⁷¹ Por otro lado, la norma ni siquiera menciona el derecho de reembolso de los gastos que pueden derivarse de la prestación de servicios a distancia ni hace ninguna referencia a la posible compensación de estos gastos a los empleados públicos (a modo de ejemplo, gastos de internet, luz, teléfono, calefacción, aire acondicionado, materiales de oficina etc...), lo que puede derivar en una desprotección del personal que preste servicios bajo esta modalidad, pues no se indica ningún concepto que deba ser abonado por la Administración.

En definitiva, se puede afirmar que el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público representa una «regulación manifiesta», que debe ser llenada de contenido a través de la negociación colectiva.

Desde esta perspectiva, no proporciona criterios específicos relativos al lugar de realización fuera de los locales de la empresa, no aporta referencias valiosas sobre la disciplina de el horario de trabajo a distancia, no establece con qué grado de intensidad deben utilizarse las herramientas tecnológicas de trabajo, ni prevé la regulación de los derechos vinculados a la carrera profesional y a la formación así como una referencia a los derechos colectivos.

5. Una breves notas a modo de conclusión.

Al final de esta reconstrucción, aunque parcial, de la disciplina del trabajo a distancia y, en particular, del teletrabajo en España, conviene esbozar algunas consideraciones finales.

Ahora bien, aunque la nueva Ley tenía como objetivo aquello de proporcionar una regulación mínima y transversal en una única norma legal, así como garantizar unos estándares mínimos de protección en relación con los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, el resultado final no parece precisamente satisfactorio.

En efecto, el nuevo marco legal no consigue uniformar la regulación del trabajo a distancia, tanto desde el punto de vista subjetivo, dada la gran cantidad de exclusiones que expresa la disposición, como desde el punto de vista objetivo, en virtud de la remisión continua a la negociación colectiva para la regulación de numerosas materias.

Desde este último aspecto, es innegable que la LTD, aunque el trabajo a distancia se basa en el acuerdo entre las partes, aumenta en gran medida el valor de «la función de la negociación colectiva que responde en su esencia a objetivos de regulación de las relaciones de trabajo»³⁷², a diferencia de la disciplina italiana, donde sólo recientemente se ha intentado potenciar el

³⁷² En estos términos, F. Navarro Nieto, *Lecciones de derecho de trabajo*, Don Folio, Córdoba, 2019, 2, p. 93.

papel de la negociación colectiva a través del Protocolo Nacional sobre el trabajo ágil.

Sin embargo, hacer recaer sobre la negociación colectiva la carga más pesada, es decir, la de recoger el «testigo de la ley»³⁷³ y, en consecuencia, permitir el funcionamiento eficaz de un modelo laboral altamente flexible y adaptado también a las características de la sociedad postindustrial del futuro, corre el riesgo de convertirse en un peligroso *boomerang*.

De hecho, transcurridos más de tres años desde la creación de la LTD, a pesar de los datos crecientes y de algunas experiencias positivas³⁷⁴, parece posible afirmar, en términos generales, que la regulación del trabajo a distancia en los convenios colectivos sea insuficiente, dado que todavía es escasa la presencia de cláusulas relativas al teletrabajo, que, cuando existen, muy a menudo no van más allá de la mera reproducción de lo establecido en la Ley³⁷⁵

Por ello, para tratar de atajar este problema, es imprescindible el cumplimiento del V Acuerdo para el Empleo y la Negociabilidad Colectiva³⁷⁶, que invita expresamente a la negociación colectiva a incorporar y desarrollar una pluralidad de recomendaciones sobre el teletrabajo, de forma que se garanticen definitivamente unas condiciones laborales justas y equitativas y se fomente un entorno laboral productivo y sostenible³⁷⁷.

³⁷³ N. Sirvent, *Il lavoro a distanza e il telelavoro nella recente riforma spagnola*, en R. Santagata de Castro, P. Monda (dirs.), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, cit., p. 149.

³⁷⁴ F. Gallego Moya, *El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, 457, pp. 75 ss.

³⁷⁵ G.M. Montes Adalid, *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, Barcellona, 2023, p. 249.

³⁷⁶ «BOE» n. 129, de 31 de mayo de 2023.

³⁷⁷ El acuerdo pretende que se desarrollen en la negociación colectiva los elementos que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia remite a dicha negociación. Así, establece que los convenios o acuerdos deberán asumir y desarrollar los aspectos relacionados en el Capítulo X del acuerdo, entre los que se encuentran: la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia; las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia; la duración máxima del trabajo a distancia; la jornada mínima presencial; los términos del ejercicio de la reversibilidad; los mecanismos para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral; los mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa; la dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la

realización de la actividad en teletrabajo. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Inoltre, l'accordo dedica un'attenzione particolare anche al diritto alla disconnessione digitale, prevedendo che, si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, los trabajadores no estarán obligados a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas. Asimismo, el acuerdo señala algunas buenas prácticas, tales como programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia, o utilizar el envío retardado para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral del destinatario.

CAPITOLO III

LA DIMENSIONE TEMPORALE NEL LAVORO AGILE E NEL *TRABAJO A DISTANCIA*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Tempo di lavoro e di non lavoro nella giurisprudenza della Corte di Giustizia. – 3. La disciplina dell’orario di lavoro nel lavoro agile: il lavoro agile «per obiettivi». – 4. Il lavoro agile «a tempo». – 5. La disciplina dell’orario di lavoro nel *trabajo a distancia*. – 6. Il sistema per la misurazione dell’orario di lavoro. – 7. La disconnessione dei lavoratori agili nella legge n. 81/2017. – 7.1. (segue) Connessione e disconnessione tra orario di lavoro e riposo. – 8. Il diritto alla disconnessione nell’ordinamento spagnolo.

1. Premessa.

Il tempo di lavoro rappresenta un elemento paradigmatico del processo di rivoluzione tecnologica³⁷⁸, tale da innescare una pluralità di «questioni esistenziali e di innovazione regolativa di notevole portata rispetto all’epoca del lavoro massificato, ma anche alla sua evoluzione nella sua specializzazione flessibile»³⁷⁹. Infatti, in uno dei suoi scritti più noti pubblicato nel 1986, Vardaro già segnalava che il progresso tecnologico comportasse una sempre più marcata alterazione del rapporto tra diritto del lavoro e «tecnica»³⁸⁰, soprattutto per quanto riguarda la materia del tempo di lavoro.

Invero, nel nuovo contesto digitale, caratterizzato da una progressiva destrutturazione delle coordinate spazio-temporali, si registra una crisi

³⁷⁸ *Amplius*, R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1986)*, cit., pp. 4 ss.

³⁷⁹ B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, cit., p. 29.

³⁸⁰ G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., pp. 75 ss.

dell'assetto binario del tempo di lavoro³⁸¹, sino ad ora socialmente rappresentato nella dimensione del tempo cronometrato, indicativo del tempo di lavoro riconosciuto e remunerato, e di quella, contrapposta, del tempo libero o «liberato» dal lavoro³⁸², come attività completamente rimessa all'autodeterminazione del soggetto da dedicare al riposo e al recupero delle energie psico-fisiche³⁸³.

Sotto questo punto di vista, «è avvenuta *sempre più* attenuandosi la contrapposizione di fatto tra tempo di vita e tempo di lavoro: se in precedenza il tempo di lavoro veniva considerato a pieno titolo tempo sottratto alla vita, adesso vita e lavoro hanno preso ad intrecciarsi e compenetrarsi tra loro più strettamente, soprattutto attraverso l'apertura di spazi di non lavoro all'interno del processo produttivo»³⁸⁴.

Non a caso, come riportato nello studio Eurofound-ILO "*Working anytime, anywhere*"³⁸⁵, il pericolo che la tecnologia digitale produca effetti pregiudizievoli nei confronti dei prestatori di lavoro, determinando l'interferenza del lavoro nel tempo di non lavoro, è quantomai realtà. Infatti, chi opera a distanza spesso finisce per svolgere più ore rispetto a quelle in sede, con una maggiore incidenza dei rischi per la salute dell'individuo.

Orbene, la sempre più sfumata distinzione tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro apre la questione della qualificazione giuridica dei c.d. «tempi

³⁸¹ Si evidenzia che il Rapporto *Supiot* del 1998 aveva al tempo già segnalato lo stato di crisi della tradizionale dimensione della temporalità nel rapporto di lavoro. Infatti, A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, p. 20, parla di «opposizione binaria» tra tempo di lavoro e tempo libero.

³⁸² Sul concetto di tempo liberato dall'obbligo della prestazione lavorativa, si veda C. Cester, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in AA.VV. (a cura di), *L'orario di lavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Utet, Torino, 1995, p. 10.

³⁸³ Secondo A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 5: «Il tempo libero si quantifica in estensione come tutto il tempo che resta dagli obblighi lavorativi, ma poi si qualifica normativamente [...] in modo che nella aggettivazione "libero" trovi fondamento il legame tra il tempo che resta e il fatto costituzionale della garanzia di un tempo dato alla persona per l'esercizio delle sue libertà».

³⁸⁴ P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1984, pp. 265-266.

³⁸⁵ Eurofound, ILO Research Report, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

intermedi» o «tempi terzi»³⁸⁶, oggetto di un ampio dibattito dottrinale e giurisprudenziale³⁸⁷.

2. Tempo di lavoro e di non lavoro nella giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Il punto di partenza della «grande dicotomia»³⁸⁸ tra tempo di lavoro e di non lavoro va individuato nella Direttiva n. 93/104/Ce, successivamente sostituita, senza modifiche al riguardo, dalla Direttiva n. 2003/88/Ce³⁸⁹.

Quest'ultima, all'art. 2, co. 1, nel definire l'«orario di lavoro» come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali», ricava la nozione di «periodo di riposo» per sottrazione, come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

Tale impostazione duale esclude, in via generale, il riconoscimento di un *tertium genus* che si collochi tra tempo di lavoro e tempo di riposo³⁹⁰, seppur la Corte di Giustizia dell'Unione Europa sia intervenuta, in più occasioni, sul concetto di orario di lavoro, estendendone progressivamente i confini e arrivando, in taluni casi, ad accogliere al suo interno i c.d. «tempi

³⁸⁶ G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica del diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, pp. 164 ss.

³⁸⁷ Per una ricostruzione del dibattito giurisprudenziale, C. Mazzanti, *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 221 ss.

³⁸⁸ In questi termini, G. Calvellini, *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2020, p. 76.

³⁸⁹ La Direttiva n. 2003/88/Ce è stata recepita nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 66/2003. Sul tema, si veda F. Carinci, V. Leccese, *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 5 ss.; U. Carabelli, V. Leccese, *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".int*, 2004, 38, pp. 163 ss.

³⁹⁰ La proposta di modifica della Direttiva n. 2003/88/Ce, che prevedeva l'aggiunta della nozione di «servizio di guardia» alle definizioni di lavoro e riposo non è, infatti, andata a buon fine. Cfr. M. Ferraresi, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, 1, pp. 106 ss.; V. Leccese, *Le tendenze attuali e l'evoluzione del diritto comunitario in materia di tempi di lavoro: progetti di riforma della direttiva europea e giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, cit., pp. 325 ss.

grigi», pur sempre nel rispetto del principio di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In un primo momento, la Corte comunitaria ha qualificato come orario di lavoro il periodo di disponibilità trascorso dai lavoratori presso il luogo individuato dal datore di lavoro, giungendo ad affermare che «l'obbligo imposto [a tali lavoratori] di essere presenti e disponibili sul luogo di lavoro per prestare la loro opera professionale dev'essere considerato rientrante nell'esercizio delle loro funzioni»³⁹¹, anche in assenza dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Secondo tale interpretazione, ciò che rileva al fine di ricondurre un certo periodo di tempo nella nozione di orario di lavoro è la presenza fisica del lavoratore presso il luogo di lavoro, dal momento che tale requisito è da solo sufficiente per impedire all'individuo di attendere ai propri interessi in maniera autonoma.

La stessa prospettiva non può applicarsi, invece, alla diversa ipotesi del servizio di guardia svolto in regime di reperibilità, considerato «periodo di riposo», posto che, se da un lato il lavoratore è sempre tenuto a rispondere a un'eventuale chiamata in servizio, da un altro lato, «pur essendo a disposizione del datore di lavoro», ha la possibilità, non essendo obbligato a permanere in attesa sul luogo di lavoro, di «gestire il *proprio* tempo in modo più libero e dedicarsi ai propri interessi»³⁹².

³⁹¹ Corte Giust. UE, 3 ottobre 2000, causa C-303/98, *Sindicato de Me ´dicos de Asistencia Pu ´blica (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2001, pp. 1 ss., con nota di A. Allamprese, *La Corte di giustizia assimila la reperibilità al tempo di riposo*. Il caso di specie riguardava una richiesta del Simpa (Sindacato dei medici in servizio presso la pubblica assistenza della regione di Valencia) di applicare al personale medico in servizio presso le unità di pronto soccorso dei centri medici le disposizioni contenute nelle direttive comunitarie in materia di durata e organizzazione dell'orario di lavoro al fine di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

³⁹² Per Corte Giust. UE, 9 settembre 2003, C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger* rientra nella nozione di orario di lavoro, ai sensi dell'art. 2, punto 1, della direttiva CE 2003/88, il tempo in cui il lavoratore (una guardia forestale con alloggio di servizio) è tenuto a essere a disposizione del datore di lavoro, laddove, al di fuori dell'orario di lavoro previsto per legge, gli venga attribuita senza limiti di tempo la responsabilità della particella boschiva, anche per i danni in qualunque momento avvenuti, con conseguente obbligo di sorveglianza, con nota di A. Allamprese, *Attività di guardia medica ed orario di lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2003, 12, pp. 1126 ss.; M. Vincieri, *Una nuova pronuncia della Corte di Giustizia in merito alla nozione di orario di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, 1, pp. 4 ss.

Successivamente, la Corte ha superato il proprio orientamento, devalorizzando, con la sentenza Matzak³⁹³, il requisito spaziale della prestazione a vantaggio della valutazione dell'intensità del vincolo datoriale sul tempo del lavoratore, così da considerare il suo periodo di reperibilità come orario di lavoro, in ragione dello stretto lasso temporale con cui il prestatore deve recarsi dal proprio domicilio presso il luogo di lavoro a seguito della chiamata, tale da limitare in modo oggettivo la possibilità di gestire il suo tempo³⁹⁴.

In questo modo, l'elemento della presenza fisica al lavoro perde rilievo e acquista, invece, centralità la modalità dell'«essere a disposizione» del datore di lavoro³⁹⁵, considerato che tale tempo intermedio impedisce pur sempre al lavoratore di «raggiungere la distensione psico-logica del normale periodo di riposo»³⁹⁶.

È stato rilevato che questa pronuncia «introduca rilevanti elementi di discontinuità»³⁹⁷ rispetto ai previgenti orientamenti, portando a compimento il «processo di ridefinizione della nozione di orario di lavoro»³⁹⁸. Infatti, tale interpretazione ha trovato poi conferma nella

³⁹³ Corte Giust. UE, 21 febbraio 2018, causa C-518/15, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, 3, p. 960, con nota di I. Moscaritolo, *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro"*. Il caso di specie riguardava il sig. Matzak, vigile del fuoco volontario, il quale svolgeva servizi di guardia presso il proprio domicilio. La Corte ha ritenuto che le ore di guardia che il lavoratore era obbligato a trascorrere al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle chiamate del suo datore di lavoro entro otto minuti di tempo fossero fortemente limitative rispetto alla possibilità di svolgere altre attività nel tempo libero, tanto da giungere ad affermare che questo tempo potesse essere considerato come orario di lavoro.

³⁹⁴ Cfr. S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 2, p. 98.

³⁹⁵ G. Ricci, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021, 3, p. 326.

³⁹⁶ C. Mazzanti, *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, cit., p. 225.

³⁹⁷ Così, M. Marinelli, *Orario di lavoro e periodo di riposo: un (potenziale) ripensamento della Corte di Giustizia*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 4-5, pp. 1776 ss., secondo il quale «considerare "al lavoro" il dipendente reperibile che si trovi fuori dal luogo di lavoro, ma disponibile a rispondere alla chiamata entro un determinato tempo, significa riconoscere la natura di orario di lavoro a tutti i casi nei quali il lavoratore sia "a disposizione del datore di lavoro"».

³⁹⁸ G. Ricci, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, cit., p. 329.

giurisprudenza successiva³⁹⁹, attraverso la quale la Corte di Giustizia ha confermato la riconducibilità della disponibilità e di alcune forme di reperibilità del lavoratore alla nozione di orario di lavoro quando «i vincoli imposti al lavoratore siano di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà di gestire liberamente, nel corso dei periodi in questione, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi»⁴⁰⁰.

Pertanto, non è decisiva tanto la predeterminazione del luogo presso cui il lavoratore debba trattenersi nel corso di questi periodi, quanto piuttosto l'intensità dei vincoli imposti al prestatore, quando questi, attraverso una valutazione qualitativa e quantitativa, sono tali da compromettere in maniera non trascurabile il tempo da dedicare alla propria persona.

Seguendo tale ragionamento, la Corte ha individuato anche alcuni «indici sintomatici» dell'intensità dei vincoli, ponendo così in rilievo: il periodo temporale di cui il lavoratore dispone per riprendere l'attività lavorativa quando il datore di lavoro lo richiede, la frequenza delle prestazioni svolte durante il periodo di reperibilità e la durata degli interventi posti in essere, che comprimono in maniera considerevole la possibilità del prestatore di gestire e programmare liberamente il suo tempo durante i periodi di inattività dal lavoro⁴⁰¹.

³⁹⁹ V. Corte Giust. UE, 15 luglio 2021, causa C-742/19, *B.K. c. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*; Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, causa C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*; Corte Giust. UE, 28 ottobre 2021, causa C-909/19, *BX c. Unitatea Administrativ Teritoriala "D"*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2022, 1, 2, p. 90, con nota di S. Magagnoli, *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale*. Da ultimo, nel caso specifico di tempi di reperibilità molto lunghi e frequenti, si veda la decisione della Corte Giust. UE, 11 novembre 2021, causa C-214/20, *Dublin City Council*, con nota di E. Gramano, *La normativa europea alla prova della frammentazione del tempo di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, 5, 1, pp. 928 ss., che fa sfumare la stessa distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero, seppur entro la riconferma della concettualizzazione binaria di orario e di riposo. Sulla medesima sentenza, cfr., anche, S. Bellomo, *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, 1, pp. 10 ss.

⁴⁰⁰ Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, causa C-580/19, *RJ c. Stadt Offenbach am Main*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2021, 2, p. 360, con nota di S. Bellomo, L. Rocchi, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero*.

⁴⁰¹ Cfr. S. Corso, *La "pronta" reperibilità tra "orario di lavoro" e "periodo di riposo": una questione che rimane aperta*, in *Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2020, 1, pp. 185 ss.; S. Bellomo, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2002, 19, p. 179.

Il percorso seguito dalla giurisprudenza europea ha condizionato anche la giurisprudenza italiana e spagnola, non solo con riferimento alla qualificazione giuridica del tempo di reperibilità⁴⁰², ma anche di altri tempi terzi, come i c.d. «tempi tuta»⁴⁰³ e i tempi di spostamento per recarsi al lavoro⁴⁰⁴, nei quali, al fine di ricondurli nel concetto di «orario di lavoro» o

⁴⁰² Con riferimento alla giurisprudenza italiana, si veda, tra le molte, Cass. Civ. Sez. Lav., 19 dicembre 2019, n. 34125, in *dejure.it*, che applica puntualmente il *dictum* enunciato in *Matzak* a una fattispecie in cui si discuteva della qualificazione giuridica del tempo di reperibilità del lavoratore. Avendo la Corte accertato che il dipendente era sottoposto a rilevanti vincoli che lo privavano della libertà di gestire il suo tempo, funzionalmente all'attesa della chiamata in servizio, la stessa conclude nel senso della qualificazione di quel tempo come orario di lavoro, anche a fini retributivi. Similmente, si veda anche Cass. Civ. Sez. Lav. 23 maggio 2022, n. 16582, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2023, 3, pp. 283 ss., con nota di M.L. Picunio, *Il servizio di reperibilità può essere orario di lavoro: la Cassazione conferma il nuovo orientamento*. Con riferimento, invece, alla giurisprudenza spagnola, si veda Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 17 de abril 2023 (rec. 134/2023), che qualifica il tempo di disponibilità di un lavoratore come orario di lavoro, dal momento che, pur prestando servizi per un'azienda che ha la sede di lavoro nello stesso luogo della sua residenza, deve essere disponibile e con un tempo di risposta di 15 minuti (tramite un dispositivo di geolocalizzazione) in un luogo diverso.

⁴⁰³ La giurisprudenza maggioritaria ha ritenuto che, se l'operazione compiuta in un breve intervallo è eterodiretta dal datore (che ne disciplina il tempo e il luogo di effettuazione), tale fase va ricompresa nell'orario di lavoro; contrariamente, nel caso in cui sia data al lavoratore la facoltà di scelta del luogo e del tempo nei quali indossare la divisa aziendale, il «tempo tuta» sarebbe diversamente riconducibile negli atti di diligenza preparatoria all'attività lavorativa (e quindi ricompresi nel tempo di riposo), poiché consentirebbe al lavoratore di autodeterminarsi liberamente. Sul punto, si veda, *ex multis*, Cass. Civ. Sez. Lav., 7 giugno 2021, n. 15763, in *dejure.it*; Cass. Civ. Sez. Lav., 25 febbraio 2019, n. 5437, in *dejure.it*; Cass. civ., 8 febbraio 2012, n. 1817, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, 3, pp. 737 ss., con nota di G. Fontana, *La nozione di orario di lavoro e la questione della retribuibilità del cosiddetto "tempo-tuta"*. In Spagna, invece, decisamente interessante è l'intervento del Tribunale dell'Ispezione del Lavoro, che ha pubblicato la Resolución de Sala Plena n. 016-2023-SUNAFIL/TFL, stabilendo precedenti amministrativi in materia di tempo tuta. In particolare, viene indicato che il passaggio dagli abiti da strada all'uniforme non è un atto preparatorio alla prestazione, ma un atto che rientra nei margini del potere di direzione del datore di lavoro; - Il tempo impiegato per indossare l'uniforme da lavoro o i dispositivi di sicurezza necessari per lo svolgimento delle proprie mansioni fa parte della giornata lavorativa quando si verifica almeno una delle seguenti circostanze: 1) l'uso di tali strumenti obbedisce a un obbligo previsto dal Regolamento interno di lavoro dell'azienda, da una politica scritta o dall'emissione di una dichiarazione verbale; 2) l'uso dell'uniforme da lavoro è richiesto dal datore di lavoro per motivi di immagine aziendale, servizio al cliente, esigenze del cliente; 3) è possibile sanzionare il personale che registra il proprio orario di lavoro già indossando l'uniforme.

⁴⁰⁴ La Suprema Corte è granitica nel negare di considerare come orario di lavoro il tempo di viaggio dal domicilio al luogo in cui compiere la prestazione lavorativa, eccetto per le ipotesi in cui il tragitto sia intrinsecamente connesso alla prestazione lavorativa e fatta salva ogni diversa previsione contrattuale al riguardo (così, *ex multis*, Cass. Civ. Sez. Lav., 24 settembre 2010, n. 20221, in *dejure.it*). Diversa è l'ipotesi nella quale il lavoratore si rechi dal luogo del ricovero del mezzo aziendale a quello della prestazione e viceversa, sulla base delle indicazioni impartite dal datore di lavoro: in simili casi il tempo impiegato nello spostamento rientra nell'orario di lavoro, in quanto il lavoratore è a disposizione del datore lungo tutto il tragitto per raggiungere la sua destinazione, e non soltanto durante lo svolgimento della prestazione richiesta. Inoltre, poiché l'utilizzo dell'autovettura aziendale

di «periodo di riposo», è stata attribuita principalmente rilevanza alla sottoposizione del prestatore al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, con conseguente attenuazione, sino alla scomparsa, del potere di autodeterminazione dei tempi intermedi.

Di conseguenza, anche gli approdi giurisprudenziali nazionali sono andati verso una progressiva estensione della nozione di orario di lavoro, tale da includere nel suo raggio d'azione tutti quei periodi nel corso dei quali il lavoratore non è libero di programmare e determinare le attività ludico-sociali cui dedicarsi, pure solo eventuali.

Ricostruito sinteticamente il quadro, sono del tutto evidenti le possibili ricadute sui nuovi flessibili lavori prestati con strumenti digitali, caratterizzati da un elevato rischio che l'attività lavorativa possa sconfinare nel tempo di riposo, o comunque comprimere in maniera significativa e non trascurabile il tempo libero⁴⁰⁵.

Non sfugge a questa problematica il lavoro agile, nel cui ambito la definizione dei tempi di lavoro e di non lavoro risulta decisamente complessa. Infatti, anche in questa forma flessibile di lavoro, la libertà dei tempi è solamente presunta, posto che i dati dimostrano chiaramente che la prestazione si estende ben al di là dell'orario normale, peraltro senza che l'attività eccedente sia retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

3. La disciplina dell'orario di lavoro nel lavoro agile: il lavoro agile «per obiettivi».

e` limitato esclusivamente a raggiungere il cliente, e` evidente che durante il tragitto sia preclusa al lavoratore la possibilità di perseguire i propri interessi privati (così, v. Cass. Civ. Sez. Lav., 9 ottobre 2018, n. 24828, in *dejure.it*; App. Ancona, 18 agosto 2018, n. 347, in *dejure.it*; App. Trieste, 9 maggio 2017, n. 43, in *dejure.it*). Per quanto riguarda la Spagna, invece, il Tribunale Supremo ha dichiarato, con sentenza del 09 giugno 2021, che il tempo impiegato dal lavoratore dal suo domicilio all'arrivo del primo cliente e dal momento in cui lascia l'ultimo cliente fino al suo arrivo a casa è qualificabile come orario di lavoro.

⁴⁰⁵ V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 46-47; P. Bozzao, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, cit., p. 113-114.

A questo punto, occorre chiedersi se la disciplina prevista dalla l. n. 81/2017 in ordine al tempo di lavoro sia realmente adeguata a garantire al lavoratore agile l'effettivo godimento del diritto al riposo, al fine sia di tutelare la sua salute psico-fisica (secondo le indicazioni dell'art. 36 Cost. e della direttiva 2003/88/UE), sia di riconoscergli uno spazio tutto per sé (art. 2, 3, 29 e 32 Cost. e direttiva 2003/88/UE).

La regolazione dell'orario di lavoro costituisce uno degli aspetti maggiormente controversi della disciplina del lavoro agile, considerato che, «con formula lessicalmente e tecnicamente acrobatica»⁴⁰⁶, l'art. 18, co. 1, della l. n. 81/2017 definisce il lavoro agile come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato svolta «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario» ma pur sempre «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

Non sono pochi i margini di incertezza e ambiguità determinati dal coordinamento tra la normativa nazionale e la disciplina generale dell'orario di lavoro, tanto che gli interpreti hanno più volte evidenziato «le imprecisioni e le contraddittorietà»⁴⁰⁷ della disposizione, la quale, «non brillando per chiarezza»⁴⁰⁸ e «precisione tecnica»⁴⁰⁹, rischia di «provocare dubbi interpretativi e conseguenti difficoltà applicative»⁴¹⁰.

In effetti, la norma «tradisce l'approssimazione dell'intervento regolativo e la mancata verifica del raccordo con il d.lgs. n. 66/2003»⁴¹¹, nella parte in cui indica come parametro di riferimento il limite della durata massima

⁴⁰⁶ G. Ricci, *Tempi e spazi di lavoro e dell'organizzazione sociale*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021, p. 183.

⁴⁰⁷ A. Fenoglio, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* cit., p. 555.

⁴⁰⁸ V. Leccese, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 1, p. 11.

⁴⁰⁹ M. Aimò, A. Fenoglio, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, 1, p. 38.

⁴¹⁰ G. Proia, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 188.

⁴¹¹ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 15.

dell'orario di lavoro giornaliero derivante dalle disposizioni legislative e contrattuali. Infatti, il d.lgs. n. 66/2003 non determina specificatamente la durata massima dell'orario giornaliero – in aperta contraddizione con l'art. 36, co. 2, Cost.⁴¹² – ma consente indirettamente il calcolo, nell'ammontare di 12 ore e 50 minuti, eventualmente ridotto dalla contrattazione collettiva, soltanto per sottrazione delle undici ore di riposo minimo giornaliero ogni ventiquattro e delle pause giornaliere intermedie⁴¹³.

Pertanto, la legge sembra quasi normalizzare una giornata di lavoro molto lunga, in contrasto con l'imperativo costituzionale e sovranazionale che, al contrario, richiede che il tempo di lavoro sia calibrato in maniera tale da tutelare la salute psico-fisica del lavoratore e lo sviluppo della sua personalità⁴¹⁴.

In questa direzione, una parte minoritaria della dottrina ha rilevato che il rinvio ai limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale costituisca un inutile irrigidimento della disciplina del lavoro agile, auspicando, di conseguenza, che questo limite sia superato mediante l'applicabilità diretta «o quantomeno analogica»⁴¹⁵ dell'art. 17, co. 5, lett. d) del d.lgs. n. 66/2003, norma che contempla, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, una deroga ai limiti in materia di orario di lavoro normale, orario massimo settimanale, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause e lavoro notturno, nell'ipotesi in cui «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi», categoria nella quale rientrano, per espressa previsione normativa, anche i lavoratori a domicilio e i telelavoratori.

⁴¹² Cfr. A. Fenoglio, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Edizioni Scientifiche italiane, 2012, pp. 126 ss.

⁴¹³ V. Leccese, *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Liber Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021, p. 215.

⁴¹⁴ Cfr. M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 2, p. 27.

⁴¹⁵ A. Tursi, *Il lavoro agile al tempo del Coronavirus*, in M.T. Carinci, A. Tursi A. (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, cit., p. 106.

Tuttavia, la dottrina maggioritaria ha ritenuto che l'art. 18 della l. n. 81/2017, «quale *lex specialis e posterior*»⁴¹⁶, rappresenti una «controderoga»⁴¹⁷ rispetto all'art. 17, co. 5, del d.lgs. n. 66/2003, con la conseguenza di una «minore flessibilità regolativa»⁴¹⁸ del lavoro agile, derivante dal fatto che l'assenza di vincoli di orario riguarda solo la disapplicazione del limite di orario normale e non di quello massimo.

Entrambi gli orientamenti muovono dal presupposto che il lavoro agile non sia riconducibile ad un «unico schema causale»⁴¹⁹, dal momento che coesistono nella prassi due diverse soluzioni applicative: il lavoro agile per obiettivi e il lavoro agile a tempo.

La prima soluzione consente al lavoratore la possibilità di determinare potenzialmente non solo la collocazione e la distribuzione dell'orario di lavoro ma anche il *quantum* della prestazione.

Tale interpretazione, definita «massimalista»⁴²⁰, permette, dunque, di svincolare, in via generale, la prestazione di lavoro agile dal rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, associando l'autonomia del lavoratore nella gestione dei tempi all'individuazione di obiettivi, fasi e cicli di lavoro.

⁴¹⁶ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 16.

⁴¹⁷ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 16; A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, cit., 2017, 1, p. 316; R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, cit., p. 120; G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, cit., pp. 479 ss.; C. Spinelli, *Tempo di lavoro e di non lavoro: quali tutele per il lavoratore agile*, in *Giustiziacivile.com*, 31 agosto 2018, p. 5; E. Dagnino, *La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere*, in *WP SALUS*, 2021, 5, pp. 10-11; M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, cit., p. 45; M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, cit., pp. 210-2011; A. Allamprese, *Del diritto alla disconnessione*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, 1, pp. 165 ss.; A. Fenoglio, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 191; O. Razzolini, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 2, pp. 388 ss.

⁴¹⁸ G. Ricci, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, cit., p. 637.

⁴¹⁹ G. Ludovico, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 254.

⁴²⁰ A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 112.

In questa prospettiva, l'esclusione di un impegno lavorativo ordinario e l'inserimento di obiettivi⁴²¹ possono garantire non solo una maggiore responsabilizzazione e libertà del dipendente⁴²² ma anche accrescere, di conseguenza, la fiducia del datore di lavoro⁴²³, così promuovendo innovativi modelli organizzativi del lavoro e di promozione della professionalità e capacità individuali⁴²⁴.

In tal senso, si pronuncia anche il Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato che, omettendo qualsiasi riferimento alla durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, prevede espressamente che «la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali».

Tuttavia, se da un lato appare diffusa l'esigenza di «apporti sempre più prossimi al risultato che alla messa a disposizione»⁴²⁵, da un altro lato si evidenzia che l'art. 18 della l. n. 81/2017 non eleva tale approccio ad elemento centrale della fattispecie, giacché ammette il suo utilizzo solo eventuale, attribuendo alle parti la semplice possibilità di organizzare la prestazione di lavoro per fasi, cicli e obiettivi.

Peraltro, la disposizione non detta alcuna indicazione specifica sui criteri da adottare, né definisce puntualmente cosa debba intendersi per «fasi, cicli e obiettivi», lasciando, dunque, alle parti ampio margine in materia per definire l'organizzazione e la gestione del lavoro.

⁴²¹ M. Borzaga, *Lavorare per obiettivi. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, Milano, 2012.

⁴²² Parla di dipendente «responsabilizzato» A.M. Ponzellini, *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smart working, lavoro digitale*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2017, 3, p. 35.

⁴²³ Cfr. M.C. Ambra, *Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello smart working*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 1, pp. 22 ss.

⁴²⁴ A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 114.

⁴²⁵ R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2003, 9, p. 4.

Si tratta di una precisa scelta legislativa che se da un lato esprime la volontà di non appesantire eccessivamente la fattispecie, da un altro lato sottovaluta, però, l'impatto negativo che il lavoro agile per obiettivi, se non opportunamente regolato, rischia di provocare sui lavoratori, a partire dal cosiddetto *working hard*. Infatti, risulta fondamentale definire preliminarmente i carichi di lavoro affidati al dipendente, stimando con oggettività il tempo necessario per portarli a compimento, in modo tale da evitare di sovraccaricare il lavoratore, stretto nella morsa infernale di un lavoro senza fine e, perciò, esposto a pericolose forme di iper-sfruttamento, con conseguenze importanti sul piano della salute fisica e mentale⁴²⁶.

In questa prospettiva, risulta necessario riconoscere al lavoratore un ruolo partecipativo nella progettazione della sua stessa attività, scongiurando l'ipotesi di «sistemi organizzativi schiacciati su obiettivi definiti unilateralmente»⁴²⁷ e impossibili da raggiungere, calibrati sull'esigenza aziendale di aumentare la produttività a danno delle esigenze della persona che lavora.

Pertanto, si ritiene che gli obiettivi debbano essere non solo comunicati ma anche condivisi⁴²⁸, in modo tale da responsabilizzare ulteriormente il dipendente e accrescere la sua motivazione e produttività sul lavoro.

Inoltre, è importante che tali obiettivi siano realistici e misurabili⁴²⁹, così da individuare chiaramente la «qualità del contributo (atteso e) arrecato dal lavoratore, singolo o in *team*, senza confonderlo con i risultati dell'organizzazione nel suo complesso»⁴³⁰ e procedere ad una corretta valutazione della prestazione resa.

⁴²⁶ Cfr. V. Leccese, *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio d'impresa*, in *Guida al lavoro*, 2019, 39, pp. 9 ss.

⁴²⁷ D. Di Nunzio, *Lavoro agile, forme organizzative e soggettività del lavoratore*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro. Atti del quarto Seminario annuale della Consulta giuridica dedicato alla memoria del Prof. Luigi Mariucci*, pp. 46-47.

⁴²⁸ In senso contrario, M. Russo, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, cit., p. 154.

⁴²⁹ Cfr. J.L. Gil Gil, *Smart working. Il lavoro "fuori"*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., pp. 149 ss.; M.G. Greco, *Qualche considerazione sulla disciplina del lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Estudios de direito, desenvolvimiento e novas tecnologias*, Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos, Porto, 2020, p. 107.

⁴³⁰ E. Ales, I. Senatori, *La nuova centralità del lavoro autonomo*, in *XXI Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2019*, 2019, p. 98.

In questa prospettiva, sebbene si sia paventato il rischio che un simile meccanismo rischi di dilatare e aggravare «l’accezione della violazione del dovere di diligenza del lavoratore»⁴³¹, consacrando l’istituto dello scarso rendimento in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati⁴³², si ritiene, al contrario, preferibile una soluzione più morbida, basata sulla risoluzione del patto di lavoro agile e sul conseguente ripristino della modalità di lavoro tradizionale⁴³³, sempre quando sia possibile accertare che «l’inadempimento sia riferibile al dipendente, ovvero se sia da ricollegare ad un fattore estraneo alla sua sfera di disponibilità che abbia reso oggettivamente impossibile l’adempimento»⁴³⁴.

All’esito di tale processo ricostruttivo, risulta evidente che nel lavoro agile «per obiettivi» l’orario cessi di costituire l’unità di misura della prestazione, che si identifica, invece, con il risultato prodotto⁴³⁵.

⁴³¹ M. Cuttone, *Oltre il paradigma dell’unità di luogo tempo e azione: la revanche dell’autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 62.

⁴³² F. Ferraro, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 138; G. Franza, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, 3, p. 801; F. Santoni, *L’obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2019, 4, pp. 922-923; F. Stameria, *Lo smart working tra rendimento e risultato*, in M. Brollo, M. Del Conte, M. Martone, C. Spinelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, Adapt University Press, 2022, pp. 67 ss.; A. Ingrao, *Lavoro agile per obiettivi: riflessioni intorno alla tipicità sociale e legale. Seconda wave di una ricerca sul campo*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 9, 2, pp. 18 ss.

⁴³³ C. Macchione, *Il lavoro agile e l’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi*, in M. Brollo, M. Del Conte, M. Martone, C. Spinelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, cit., p. 87.

⁴³⁴ A. Boscati, *L’inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l’emergenza*, cit., p. 62.

⁴³⁵ V. Bavaro, *L’orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, p. 10. Illuminante appare la recente ordinanza della Corte di Cassazione n. 2761 del 30 gennaio 2024, in *dejure.it*, con la quale è stato statuito che non costituisce di per sé un’ipotesi di giusta causa di licenziamento l’inosservanza dell’orario di lavoro da parte del dipendente che opera da remoto o in regime di flessibilità, tanto più quando le mansioni affidate al lavoratore non richiedano la sua presenza fisica in azienda. Nel caso di specie, la Società, contestando alla dipendente di aver violato sistematicamente le direttive aziendali in merito all’orario di lavoro e di aver approfittato della circostanza per cui non vi era un sistema gestionale di rilevamento delle presenze, provvedeva a licenziarla, licenziamento che veniva impugnato dalla dipendente in virtù del fatto che, in ragione del particolare ruolo da coordinatrice da lei rivestito che non richiedeva la presenza fisica in un determinato luogo, potesse svolgere parte delle attività da remoto, anche solo mediante l’utilizzo del telefono cellulare. La Suprema Corte, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che, nell’ipotesi in cui le mansioni non richiedano la presenza fisica in un determinato luogo e il lavoratore sia provvisto degli strumenti di lavoro aziendali che gli

Ciò non significa escludere totalmente il rispetto dei «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva», come previsto dal secondo periodo dell'art. 18 della l. n. 81/2017. Infatti, solo quando il lavoratore avrà completa autonomia nella determinazione sia della collocazione temporale della prestazione sia del numero di ore di lavoro, troverà applicazione la deroga prevista dall'art. 17 del d.lgs. n. 66 del 2003, estensibile al lavoro agile in virtù dell'elenco «non tassativo»⁴³⁶ contenuto nella previsione europea di riferimento e, pertanto, ampliabile dal singolo Stato membro. Tuttavia, riesce difficile immaginare un'organizzazione del lavoro svincolata «nella sua interezza» da precisi vincoli di orario di lavoro. Invero, nonostante le indubbie potenzialità che tale variante organizzativa di lavoro agile possa sprigionare, non sembra ancora definitivamente maturo il passaggio da un «mercato del tempo di lavoro»⁴³⁷ ad un mercato del lavoro basato sul risultato.

Risultano limitati i casi, se non addirittura assenti durante il periodo emergenziale, in cui le imprese siano riuscite a sganciarsi interamente dalla tradizionale logica di controllo in favore di una logica improntata al raggiungimento di obiettivi⁴³⁸. Infatti, la maggior parte delle aziende si è limitata semplicemente a remotizzare la prestazione, senza prevedere una conseguente rimodulazione dei carichi di lavoro e degli indicatori di produttività e di valutazione della *performance*, riducendo, dunque, il lavoro agile ad una mera dislocazione del luogo di svolgimento della prestazione.

consentano di prestare l'attività lavorativa anche al di fuori del luogo di lavoro, l'addebito di inosservanza dell'orario di lavoro potrebbe ritenersi fondato solo laddove il lavoratore faccia mancare il proprio apporto di risultato, ovvero laddove sia possibile dimostrare che il suo tempo sia stato dedicato ad altre attività, non compatibili con quelle lavorative.

⁴³⁶ V. Leccese, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 15.

⁴³⁷ Cfr. M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavorista*, Adapt University Press, 2019, p. 50: in termini giuridici, il mercato del lavoro tradizionalmente inteso è, pertanto, un mercato del tempo del lavoro: quel mercato dove, attraverso il contratto, il proletario cede temporaneamente al capitalista la sua forza produttiva oggettivata e dunque misurata nel contratto in funzione del tempo.

⁴³⁸ C. Ogriseg, *Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 1, pp. 50 ss.

In quest'ottica, si ritiene che per promuovere il «vero» cambiamento e mettere finalmente in campo la *new way of working* risultano necessari interventi di seria riprogettazione delle strutture, dei meccanismi organizzativi, dei sistemi di classificazione del personale, passando dal concetto di qualifica a quello di «ruoli aperti»⁴³⁹, basati sull'autonomia dei processi di lavoro e sulla responsabilità dei risultati, in modo tale da trasformare il lavoratore in «una piccola azienda nell'azienda»⁴⁴⁰, dove ciò che più conta è la cooperazione di chi lavora, generando così un sistema sociale altamente vitale, coeso e soprattutto produttivo.

L'esigenza di procedere ad un aggiornamento complessivo del sistema di inquadramento alla luce delle trasformazioni del mondo del lavoro, per consentire il superamento della rigida classificazione e attribuzione di mansioni, posizioni e livelli in luogo di una definizione elastica di «ruoli» che ciascuno è chiamato a svolgere, non rappresenta, di certo, un'idea inedita tanto nel panorama sociologico che in quello giuslavoristico.

Dopotutto, è stata segnalata più volte l'inadeguatezza dei vecchi criteri di classificazione rispetto alle nuove situazioni lavorative⁴⁴¹, dove contano sempre meno le mansioni descritte in dettaglio e sempre più i ruoli.

Tuttavia, nonostante una consapevolezza di fondo, non si può non evidenziare come, molto spesso, le imprese preferiscano «conservare quello che già praticano piuttosto che esplorare, con scelte innovative, ciò che oggi ancora non si conosce»⁴⁴².

La vera sfida del futuro consisterà proprio nell'attuare questa profonda trasformazione, promuovendo così un'idea rivoluzionaria di lavoro agile, caratterizzata dalla «professionalità diffusa» e da dinamiche di maggiore fiducia e reciprocità che vanno oltre lo scambio economicistico, in maniera

⁴³⁹ F. Butera, *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a banda larga*, cit., p. 156.

⁴⁴⁰ F. Butera, *Un sistema professionale nella Pubblica Amministrazione? La progettazione dei ruoli e delle professioni a banda larga. Sciogliere tre nodi: progettazione dei servizi, gestione del cambiamento, semplificazione delle forme di rappresentazione e regolazione del lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 3, p. 7.

⁴⁴¹ M. D'Onghia, *Un itinerario sulla qualità del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, 2, pp. 257 ss.

⁴⁴² M. Brollo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, cit., p. 481.

tale da affrontare il nodo della produttività e della qualità del lavoro in una chiave certamente più moderna⁴⁴³.

4. Il lavoro agile «a tempo».

Lo scenario risulta profondamente diverso quando si consente al lavoratore di scegliere quando lavorare da remoto, ma non di determinare autonomamente la durata della prestazione, che resta pur sempre vincolata, sulla base dell'accordo individuale tra le parti, al rispetto del *quantum* orario normalmente previsto per i lavoratori che eseguono la prestazione in sede.

Tale interpretazione, definita «minimalista»⁴⁴⁴, risulta piuttosto coerente con le finalità di conciliazione vita-lavoro sottese all'introduzione del lavoro agile, considerato che attribuisce al lavoratore margini di flessibilità in ordine alla distribuzione e collocazione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata, pur sempre nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Dunque, risulta fondamentale che il datore di lavoro predisponga adeguati strumenti di registrazione e misurazione dell'orario di lavoro tali da verificare e assicurare che tali limiti non siano superati, tenendo eventualmente conto delle specificità dei diversi settori produttivi e delle caratteristiche delle singole imprese.

La necessità di una misurazione dell'orario di lavoro nell'ambito del lavoro agile non collide neanche con l'ormai superata prospettiva secondo la quale questa modalità di svolgimento della prestazione, a causa dello «scompaginamento delle tradizionali coordinate spazio-temporali»⁴⁴⁵,

⁴⁴³ M. Tiraboschi, *La prospettiva giuslavorista non basta*, cit. Cfr., anche, M. Del Conte, *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., pp. 200 ss.

⁴⁴⁴ A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, cit., p. 114.

⁴⁴⁵ J. Adams-Prassl, A. Aloisi, V. De Stefano, N. Kountouris, *La Corte di Giustizia dell'Ue prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, 3, 2, p. 410.

esclude l'applicazione della disciplina dell'orario di lavoro, contenuta nella direttiva 2003/88/CE e successivamente riproposta nel d.lgs. n. 66/2003.

Il tema della tenuta dell'orario di lavoro rispetto alle prestazioni da remoto ha costituito, come si è osservato in precedenza, un terreno di discussione particolarmente acceso tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, soprattutto in merito al primo profilo riguardante la presenza fisica del dipendente sul luogo di lavoro.

In questa prospettiva, considerate le peculiarità del lavoro agile, la cui prestazione viene svolta in parte all'esterno dei locali aziendali, è emerso il problema di ravvisare con precisione i criteri che consentissero di verificare la sussistenza del requisito spaziale.

Orbene, vi è chi ha individuato la risposta nella possibilità di trarre in via analogica un criterio qualificatorio del luogo dall'art. 23 della l. 81/2017, che nel determinare l'ambito di operatività della tutela assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro *in itinere* del lavoratore agile postula che la scelta del luogo di lavoro sia effettuata in conformità dei canoni di ragionevolezza e dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o alla conciliazione vita-lavoro⁴⁴⁶.

Tuttavia, la norma non chiarisce, ai fini della copertura assicurativa, se la scelta del luogo sia rimessa integralmente alla decisione del lavoratore o, al contrario, concordata tra le parti, anche se si ritiene predominante quest'ultima interpretazione, stante la necessità dell'esercizio di un potere/obbligo di controllo del datore di lavoro sull'idoneità del luogo, in modo tale che sia reputato idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa in condizioni di sicurezza.

Il problema può dirsi ormai risolto alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia, la quale ha provveduto progressivamente a svincolare la nozione di orario di lavoro dalla presenza fisica del dipendente presso i locali dell'impresa, consentendo, dunque, in considerazione della concezione binaria accolta dalla giurisprudenza europea, di non ricondurre la prestazione agile, svolta all'esterno del luogo di lavoro, alla contrapposta

⁴⁴⁶ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 17.

nozione di riposo, da intendersi quale tempo «liberato» dalle ingerenze della sfera lavorativa.

Pertanto, si deve dunque ritenere che per il lavoro agile a tempo sia necessario instaurare un «sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore», in modo da garantire il pieno rispetto dei limiti di durata massima della prestazione e, di conseguenza, la tutela della salute psico-fisica dell'individuo⁴⁴⁷.

5. La disciplina dell'orario di lavoro nel *trabajo a distancia*.

La fluidità temporale tipica del lavoro agile costituisce una caratteristica intrinseca anche del telelavoro e, in più generale, di tutte le forme di lavoro svolte a distanza con l'utilizzo di tecnologie digitali.

Ne è ben consapevole anche il legislatore spagnolo che, con la Ley n. 10/2021, si occupa, per la prima volta, del tempo nel lavoro a distanza, introducendo espressamente il capitolo III dedicato ai «diritti che incidono sull'orario di lavoro». Tuttavia, questo capitolo, per ovviare a quella che, secondo parte della dottrina, è stata definita una regolazione «parziale»⁴⁴⁸, deve essere letto congiuntamente ad altri precetti della LTD per una sua piena e effettiva comprensione.

Com'è noto, il nuovo ordine economico e sociale e le consapevolezze culturali, sociali e personali della contemporaneità incoraggiano la flessibilizzazione del tempo di lavoro, alimentando un processo che non corrisponde esclusivamente ad esigenze di flessibilità organizzativa dell'impresa, ma anche ad esigenze individuali dei lavoratori⁴⁴⁹.

⁴⁴⁷ V. Leccese, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., pp. 3 ss.

⁴⁴⁸ J.P. Maldonado Montoya, *Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (a cura di), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit., p. 427.

⁴⁴⁹ Non potendo entrare nel dettaglio di questa distinzione, si rinvia a V. Leccese, *Flessibilità o imprevedibilità del tempo di lavoro? Tra flessibilità nell'interesse del datore e tutele individuali*, in L. Guaglianone, F. Manzani (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Milano, 2007, pp. 223 ss.

La mediazione dinamica tra tali valori è espressa dall'istituto della conciliazione vita-lavoro, istituto che tra i diversi strumenti posti a suo presidio prevede, senza dubbio, forme contrattuali che promuovono una maggiore autonomia nello svolgimento della prestazione e nella distribuzione dei tempi di lavoro, tra le quali il telelavoro e il lavoro agile rivestono un ruolo importante⁴⁵⁰.

In questa prospettiva, l'art. 13 della LTD prevede testualmente che «conformemente a quanto stabilito dall'accordo di telelavoro e dalla contrattazione collettiva, nel rispetto degli orari di reperibilità obbligatoria e delle norme sull'orario di lavoro e di riposo, il telelavoratore può flessibilizzare l'orario di prestazione di lavoro stabilito».

Ad una prima lettura, potrebbe sembrare che la disposizione normativa riconosca un diritto assoluto in tal senso, tanto da determinare il passaggio da un «orario sociale standardizzato ad un orario personale variabile»⁴⁵¹.

Questo è certamente vero, ma è altrettanto vero che tale diritto risulta largamente condizionato da una pluralità di fattori, tanto che in dottrina è stata evidenziata la «configurazione debole» dell'enunciato normativo, ben più «sfumata» rispetto a quella prevista nel progetto preliminare, che escludeva qualsiasi riferimento sia all'accordo individuale sia alla contrattazione collettiva⁴⁵².

Preliminarmente, si osserva che il telelavoro non va sempre nella direzione della flessibilità⁴⁵³. Infatti, tale possibilità dipende anche dal tipo di lavoro a distanza utilizzato, dal momento che il telelavoro dal telecentro è certamente diverso dal telelavoro da casa, così come il telelavoro *online*

⁴⁵⁰ Sul punto, si veda, l'art. 34.8 ET, il quale afferma testualmente che «i lavoratori hanno il diritto di chiedere adattamenti nella durata e nella distribuzione della giornata lavorativa, nell'organizzazione dell'orario di lavoro e nelle modalità di prestazione dello stesso, compresa la prestazione del lavoro a distanza, al fine di rendere effettivo il loro diritto a conciliare la vita familiare e la vita lavorativa. Tali adattamenti devono essere ragionevoli e proporzionati alle esigenze del lavoratore e alle necessità organizzative o produttive dell'impresa».

⁴⁵¹ J. Thibault Aranda, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 67.

⁴⁵² J. Gil Plana, *Tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in F. Perez de los Cobos Orihuel, J. Thibault Aranda (a cura di), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 231.

⁴⁵³ J. Thibault Aranda, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, cit., pp. 8 ss.

differisce notevolmente dal telelavoro *offline*. Inoltre, si possono rinvenire alcune situazioni nelle quali, per esigenze produttive, il telelavoratore è costretto a prestare necessariamente servizio durante determinate fasce orarie⁴⁵⁴.

In via ulteriore, in virtù di quanto disposto dall'art. 13 LTD, il lavoratore può flessibilizzare il suo orario «conformemente a quanto stabilito dall'accordo di telelavoro e dalla contrattazione collettiva», che possono, dunque, condizionare o limitare il suo diritto senza che ciò sia contrario all'ordinamento giuridico.

Per esempio, è possibile: 1) che il telelavoratore sia sempre collegato, ma svolga la prestazione lavorativa soltanto in determinate fasce orarie, che spesso tendono a coincidere con quelle normalmente praticate dai lavoratori in sede; 2) che il lavoratore possa determinare liberamente i periodi in cui prestare servizio durante la giornata⁴⁵⁵; 3) che sia stabilito un orario misto, con la possibilità per il lavoratore di esercitare l'attività lavorativa solo durante una fascia oraria specifica, al di fuori della quale è libero di dedicarsi ai propri interessi personali; 4) che siano fissati periodi obbligatori in presenza presso il luogo del lavoro (sempre conservando il requisito necessario del carattere «regolare» del lavoro a distanza); 5) che l'imprenditore individui per un determinato periodo temporale (una settimana, un mese o oltre), diversi orari possibili, lasciando poi al lavoratore la scelta, in modo tale da svolgere l'attività lavorativa esclusivamente durante quell'orario di lavoro concordato.

Tuttavia, non sono mancate in dottrina posizioni ben più nette, che hanno evidenziato come l'autodeterminazione del tempo del lavoratore ceda sempre il passo rispetto a quanto previsto in sede di accordo individuale o di contrattazione collettiva, nel senso che, se questi nulla prevedono circa la possibilità di flessibilizzare la prestazione del telelavoratore, quest'ultimo

⁴⁵⁴ J. Gorelli Hernández, *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, in *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, 59, pp. 130-131.

⁴⁵⁵ Cfr. F.J. González Villanueva, *La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores*, in *Actualidad laboral*, 2003, 1, p. 171.

sarà sottoposto automaticamente all'orario normalmente praticato dai lavoratori in presenza, senza possibilità di variazioni⁴⁵⁶.

Coerentemente con questa prospettiva, si segnala una pronuncia dell'Alta Corte di Giustizia della Catalogna, con la quale è stato confermato il licenziamento di una dipendente che, prestando servizio di consulenza *online*, aveva deciso di flessibilizzare il suo tempo in maniera unilaterale, disinteressandosi totalmente del possibile pregiudizio economico di una simile condotta per la parte datoriale, tale da configurare una «trasgressione della buona fede contrattuale e violazione del vincolo fiduciario»⁴⁵⁷.

Ma se le cose stanno così, è ben possibile che con l'accordo individuale o collettivo venga stabilita la totale flessibilità dell'orario di lavoro, flessibilità che, ad ogni modo, deve sempre rispettare i limiti previsti dall'art. 13 della LTD per evitare che questa autonomia nella programmazione e gestione dei tempi si trasformi in un attentato ai diritti del prestatore in materia di tempo di lavoro e riposo.

Dopotutto, come segnala il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE), se da un lato il telelavoro «può determinare una maggiore autonomia, una migliore concentrazione e un incremento di produttività», da un altro lato una maggiore flessibilità nello svolgimento della prestazione può non «compensare gli effetti negativi sulla salute e sul benessere del lavoratore, ben potendo addirittura aumentare l'intensità del lavoro, se collegato a un carico di lavoro eccessivo e a culture organizzative orientate alla competizione», le quali «impongono prestazioni elevate, conducendo a un sovraccarico di lavoro (non retribuito) e a periodi di riposo insufficienti»⁴⁵⁸. Di conseguenza, è possibile che un'eccessiva flessibilità oraria possa trasformarsi in un fattore di rischio professionale, tanto che risulta necessario che si applichino i meccanismi di registro dell'orario di lavoro previsti dall'art. 14 della LTD per evitare alcune conseguenze

⁴⁵⁶ D.M. Cairós Barreto, *Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo*, in *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021, extra. 13, p. 8.

⁴⁵⁷ V. STSJ Cataluña de 15 de enero de 2019 (núm. rec. 5609/2018).

⁴⁵⁸ Comité Económico y Social Europeo (CESE), *Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar (Dictamen exploratorio solicitado por la presidencia portuguesa)* (2021/C 220/01), p. 5.

particolarmente dannose per l'individuo, come, ad esempio, lavorare più ore del dovuto, senza avere un trattamento retributivo aggiuntivo, prestare servizio durante determinati giorni festivi o anche soddisfare esigenze lavorative, indipendentemente dall'ora del giorno e della notte.

A tal proposito, si è evidenziato che la capacità di autodeterminazione dei tempi di lavoro nasconde una vera e propria «libertà di autosfruttamento»⁴⁵⁹ se non si dispone di un'eccellente capacità organizzativa⁴⁶⁰, dal momento che il diffondersi della pratica del lavoratore sempre connesso può tradursi nell'idea di poterlo sollecitare in qualsiasi momento, determinando, di conseguenza, un aumento di stress-lavoro correlato e delle patologie ad esse connesse, come la sindrome di *burn-out* o il *techno-stress*.

Inoltre, l'art. 13 della LTD, quando riconosce il diritto del lavoratore a distanza all'orario flessibile, segnala, in ogni caso, la necessità di rispettare «i tempi di disponibilità obbligatoria».

La formulazione normativa richiama, in primo luogo, l'art. 7 della legge, che richiede, nell'accordo di lavoro a distanza, la fissazione dell'«orario di lavoro del lavoratore e, all'interno di tale orario, le regole di disponibilità, se applicabili». Al contempo, l'art. 16 stabilisce che nella valutazione preventiva occorre prestare particolare attenzione alla «distribuzione dell'orario di lavoro, ai tempi di disponibilità e alla garanzia di riposi e pause».

Nonostante vi siano diverse tracce del concetto di disponibilità obbligatoria all'interno della LTD, l'art. 13 risulta estremamente vago, lasciando all'interprete e alla contrattazione collettiva il compito di riempire il suo contenuto.

In primo luogo, considerato il tenore del dato normativo, la disposizione sembrerebbe riferirsi – anche se il punto non è assolutamente pacifico in

⁴⁵⁹ J.A. Fernández Avilés, *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuesta de mejora*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2017, 2, p. 74. Similmente, F. Trujillo Pons, *La desconexión digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 59.

⁴⁶⁰ J.M. López Jiménez, *El teletrabajo como medida de conciliación y su repercusión en el tiempo de trabajo*, in AA.VV. (a cura di), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer España, 2021, Barcellona, p. 169.

dottrina⁴⁶¹ – sia a quei periodi «interni alla giornata lavorativa» nei quali il lavoratore deve necessariamente prestare servizio, connesso e a disposizione del datore di lavoro, sia a quei periodi «esterni alla giornata lavorativa» nei quali il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro, in maniera tale che ogni qual volta venga richiesta la sua prestazione deve tornare in servizio.

In merito a quest'ultimo aspetto, la possibilità di essere chiamati in servizio mediante il patto di «disponibilità» può tradursi in un pregiudizio per la salute psico-fisica dei lavoratori, qualora venga fissato un periodo di disponibilità molto ampio, tale da ricoprire quasi l'intera giornata di lavoro e in assenza di riposi compensativi.

Questa prospettiva è stata valorizzata anche dal Tribunale di Giustizia dell'Unione Europea, che ha evidenziato che il servizio di guardia implica l'imposizione di obblighi professionali al lavoratore e, quindi, comporta il dovere da parte del datore di lavoro di valutarli al fine di offrire una piena tutela al lavoratore. Infatti, è stato specificato che, «quando tale servizio di guardia è svolto in modo continuativo per lunghi periodi di tempo o si verifica a intervalli molto frequenti, in modo da imporre al prestatore un onere psicologico ricorrente», può essere molto difficile per quest'ultimo «evadere completamente dal suo ambiente di lavoro per un numero di ore sufficienti tale da consentirgli di neutralizzare gli effetti dell'eccessivo lavoro sulla sua salute e sicurezza»⁴⁶².

È evidente che una «teledisponibilità» senza limiti orari non sia sostenibile, dal momento che determina un'importante e pregiudizievole «intrusione nella vita privata del dipendente, in quanto il suo tempo libero può essere controllato, in un certo senso, dal datore di lavoro»⁴⁶³, tanto che una parte della dottrina ha sollevato il problema in maniera molto acuta, evidenziando come, in simili situazioni, «si assiste ad una chiara estensione dei poteri

⁴⁶¹ Ritiene che la disposizione non faccia riferimento ai periodi «fuori dalla giornata lavorativa» J.P. Maldonado Montoya, *Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, en I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (a cura di), cit., p. 428.

⁴⁶² STJUE de 9 de marzo de 2021 (Asunto C- 344/2019).

⁴⁶³ F.J. González Villanueva, *La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores*, cit. p. 12.

datoriali e alla limitazione della libertà del lavoratore di godere del proprio tempo»⁴⁶⁴ e che, paradossalmente, più il lavoratore si allontana dal luogo di lavoro «tanto più l'impresa può essere onnipresente sulla sua vita»⁴⁶⁵.

Pertanto, risulta necessario stabilire limiti massimi di teledisponibilità o comunque restringere al massimo la sua utilizzabilità, in maniera tale da evitare potenziali rischi per la salute dei lavoratori.

Questa prospettiva ben si coniuga con l'ultima parte dell'art. 13 della LTD, che stabilisce la possibilità di flessibilizzare l'orario di lavoro solo a condizione che sia rispettata la «normativa sull'orario di lavoro e riposo».

In primo luogo, è chiaro che questa previsione evidenzia chiaramente che la flessibilità non possa condurre a giornate di lavoro illimitate, che non rispettino quei tempi massimi di lavoro e, di conseguenza, di riposo previsti dal sistema normativo⁴⁶⁶.

In secondo luogo, richiama indirettamente l'art. 4 della LTD, che prevede che al lavoratore si applichi lo stesso regime della giornata lavorativa dei colleghi che esercitano servizio in presenza presso la sede centrale dell'impresa.

In ultima analisi, la disposizione, nel riferirsi al tempo di riposo, deve essere letta congiuntamente all'art. 16, che evidenzia la necessità che la valutazione

⁴⁶⁴ M.T. Iguartua Miró, *La flexibilización del tiempo de trabajo*, in *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021, núm. extra. 13, p. 10.

⁴⁶⁵ J. Thibault Aranda, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 90.

⁴⁶⁶ J. Gorelli Hernández, *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, cit., p. 132. Si fa presente che lo Statuto dei Lavoratori regola, in forma specifica, i tempi di lavoro e di riposo negli articoli dal 34 al 38 del suo testo normativo, stabilendo i limiti dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e annuale, così come i limiti relativi alle ore di lavoro straordinarie. In particolare, l'art. 34, co. 1, stabilisce espressamente che «la durata dell'orario di lavoro sarà quella accordata nei contratti collettivi o contratti di lavoro. La durata massima dell'orario ordinario sarà di quaranta ore settimanali di lavoro effettivo in media nel computo annuale», aggiungendo, al co. 2, che «attraverso il contratto collettivo o, in mancanza, di comune accordo tra azienda e rappresentanti dei lavoratori, può essere stabilita la distribuzione irregolare dell'orario ordinario nell'arco dell'anno. In assenza di accordo, l'azienda può distribuire irregolarmente il dieci per cento dell'orario ordinario durante l'anno. Detta distribuzione deve in ogni caso rispettare i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti dalla legge e il lavoratore deve conoscere con un preavviso minimo di cinque giorni il giorno e l'ora della conseguente prestazione lavorativa», mentre il co. 3 precisa che «tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva devono intercorrere almeno dodici ore. Il numero di ore ordinarie di lavoro effettivo non può superare le nove al giorno, a meno che non venga stabilita, tramite contratto collettivo o, in mancanza di questo, tramite accordo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, una diversa distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, rispettando in ogni caso il riposo tra i giorni lavorativi».

dei rischi e la pianificazione delle attività di prevenzione nel telelavoro devono tenere in considerazione i possibili pericoli che questa modalità di lavoro nasconde, tra i quali «la distribuzione della giornata lavorativa, i tempi di disponibilità e la garanzie di pause e disconnessione».

Pertanto, limitare l'orario flessibile al rispetto della normativa sul tempo di lavoro e riposo esprimere il tentativo di garantire un «lavoro dignitoso»⁴⁶⁷, considerato che, come osservato in precedenza, il rischio di sviluppare una forma di lavoro perversa in termini di numero di ore collegati ad un dispositivo elettronico è altissimo.

6. La necessaria misurazione dell'orario di lavoro.

Sembra evidente che, in assenza di meccanismi di misurazione dell'orario di lavoro⁴⁶⁸, aumentano in maniera significativa le possibilità di violare impunemente le disposizioni in materia di durata massima della prestazione e di limiti minimi dei riposi stabiliti dalle pertinenti discipline europee (art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europa e direttiva n. 2003/88).

Il tema è richiamato anche dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione di adottare una direttiva europea sul diritto alla disconnessione. Infatti, tra le misure previste dalla proposta di direttiva vi è quella che imporrebbe agli Stati membri di garantire che «i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile» al fine di consentire «la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore nel

⁴⁶⁷ J. Gorelli Hernández, *Trabajo decente y tiempo de trabajo*, in AA.VV. (a cura di), *El Trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, pp. 141 ss.; E. Rodríguez Rodríguez, *De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente*, in *Revista jurídica de Derechos Sociales*, 2021, 11, 1, pp. 59 ss.

⁴⁶⁸ Il tema della misurazione dell'orario di lavoro è, da tempo, oggetto di attenzione in dottrina. Sul punto, *ex multis*, V. Bavaro, *Il tempo nel lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 13 ss.; E. Gagnoli, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, 2, pp. 439 ss.

rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali»⁴⁶⁹.

Al di là delle specifiche riflessioni sulla funzione rivestita dal diritto alla disconnessione, che sarà oggetto di una successiva analisi nel prosieguo dell'indagine, questo passaggio risulta fondamentale dal momento che riprende alcune questioni emerse nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, chiamata a pronunciarsi sul tema della misurazione dell'orario di lavoro, in particolare nella pronuncia *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank*⁴⁷⁰.

Nel caso di specie, i giudici di Lussemburgo hanno sottolineato la necessità di un «sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore»⁴⁷¹, aggiungendo che solo attraverso l'implementazione di tale meccanismo, avente le menzionate caratteristiche, sia possibile garantire contestualmente l'effettività della normativa europea di limitazione dell'orario di lavoro, posta a protezione della salute e sicurezza

⁴⁶⁹ Art. 3, par. 2, della proposta. Sulla proposta, si veda R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vista nella prospettiva giuslavoristica*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, pp. 12 ss.

⁴⁷⁰ Corte Giust. UE, 14 maggio 2019, causa C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, sulla quale si vedano i contributi di F. Siotto, *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con un sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 697 ss.; G. Gentile, *Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2019, 3, pp. 607 ss.; E. Rojo Torrecilla, *La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*, in *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, 3, pp. 4 ss. Sul tema della misurazione dell'orario di lavoro, si veda anche Corte Giust. UE, 30 maggio 2013, C-342/12, *Worten – Equipamentos para o Lar, SA c. Autoridade para as Condições de Trabalho*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2013, 3. Nel caso di specie, la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità della disciplina europea relativa al trattamento dei dati personali all'epoca vigente, la direttiva 95/46, del sistema di misurazione dell'orario di lavoro previsto in Portogallo e, in particolare, dell'obbligo a carico del datore di lavoro di fornire un accesso immediato al registro dell'orario all'autorità nazionale che si occupa di vigilanza sulle condizioni di lavoro. In questa prospettiva, la Corte ha evidenziato che «un obbligo simile può risultare necessario, ai sensi [...dell'art. 7, lett. e) della direttiva] in parola, se contribuisce ad un'applicazione più efficace della normativa in materia di condizioni di lavoro» e, specificatamente, della direttiva 2003/88, la quale impone agli Stati membri di adottare «le misure necessarie» per assicurare il rispetto di tetti massimi di orario e limiti minimi di riposo. Sul punto, in maniera più ampia, si veda V. Leccese, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 4.

⁴⁷¹ Corte. Giust. UE, 14 maggio 2019, cit., punto 60 della motivazione.

dei lavoratori, e la verifica del suo rispetto alle parti, ai rappresentanti dei lavoratori e agli organi ispettivi.

Altri mezzi di prova, eventualmente ammessi dagli ordinamenti nazionali, non permettono «di dimostrare in modo oggettivo e affidabile il numero di ore di lavoro quotidiano e settimanale svolte dal lavoratore». Infatti, il lavoratore potrebbe ricorrere alla testimonianza, alla produzione di messaggi di posta elettronica, alla consultazione di telefoni cellulari o di *computer*. Tuttavia, tenuto conto della situazione di debolezza contrattuale nella quale versa, è chiaro che tali strumenti risultano essere particolarmente deboli, impedendo, da un lato, di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore e, da un altro lato, di determinare la prestazione di lavoro eccedente l'orario normale (lavoro straordinario o supplementare) e gestirne, di conseguenza, la retribuzione⁴⁷².

Considerato che spetta agli Stati, nell'esercizio del proprio potere discrezionale, individuare le modalità concrete di attuazione del sistema di misurazione dell'orario, risulta opportuno verificare quali siano, ad oggi, gli strumenti utilizzati a tal fine nel nostro ordinamento e in quello spagnolo.

A tal riguardo, va preliminarmente osservato che, nella pronuncia relativa al caso *CCOO*, le affermazioni della Corte in merito alle modalità di attuazione del sistema di misurazione dell'orario non risultino particolarmente incisive, dal momento che si limitano a valorizzare i requisiti di oggettività, affidabilità e accessibilità senza specificare sia l'oggetto preciso della registrazione sia le modalità di computo della durata dell'orario di lavoro.

Per quanto attiene al primo profilo, considerato che la sentenza parla espressamente di «durata dell'orario di lavoro giornaliero» si ritiene possibile registrare ogni segmento temporale dell'intera giornata, includendo anche le pause, sempre che siano rispettati, in ogni caso, i diritti dei lavoratori alla *privacy*.

In merito al secondo profilo, invece, l'approccio teleologico adottato dalla Corte induce a ritenere che una semplice «annotazione» degli orari di lavoro

⁴⁷² V. Leccese, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, 2, pp. 428 ss.

da parte del datore di lavoro non sia sufficiente per determinare la durata «effettiva» della prestazione di lavoro, al fine della verifica del rispetto dei limiti massimi di orario e di quelli minimi di riposo.

In questa prospettiva, l'ordinamento spagnolo prevede, già da tempo, il «registro dell'orario di lavoro giornaliero» quale strumento di misurazione «obiettivo, affidabile e accessibile». Infatti, prima ancora che la Corte di Giustizia emettesse la propria pronuncia nel caso *CCOO*, l'esecutivo spagnolo aveva approvato il *Real Decreto-Ley 8/2019*⁴⁷³, attraverso il quale, stante l'urgenza di introdurre un sistema di registrazione dell'orario di lavoro⁴⁷⁴, si provvedeva a modificare l'art. 34 dello Statuto dei Lavoratori, stabilendo così una regola generale sull'obbligo di tenuta del registro dell'orario giornaliero per tutte le imprese⁴⁷⁵.

Va evidenziato che la disciplina, se da un lato sancisce espressamente tale obbligo, da un altro lato appare piuttosto generica⁴⁷⁶, posto che si limita a richiedere la registrazione dell'orario di inizio e fine della giornata lavorativa

⁴⁷³ *Real Decreto-Ley 8/2019*, dell'8 marzo, su misure urgenti per la protezione sociale e la lotta alla precarietà del lavoro durante l'orario di lavoro.

⁴⁷⁴ Così il preambolo del *Real Decreto-Ley 8/2019*: «La realizzazione di una prestazione lavorativa più lunga della giornata lavorativa stabilita per legge o convenzionalmente ha un impatto notevole sulla precarietà del mercato del lavoro, in quanto incide su due elementi essenziali del rapporto di lavoro: l'orario di lavoro, che ha un'influenza significativa sulla vita personale del lavoratore, in quanto rende difficile la conciliazione della vita familiare, e la retribuzione. Ha anche un impatto sui contributi di previdenza sociale, che vengono ridotti in quanto non vengono pagati conformemente alla retribuzione corrispondente alla giornata lavorativa. Sebbene la legislazione spagnola sul lavoro, in linea con quella europea, abbia adottato norme che consentono un certo grado di flessibilità in termini di orario di lavoro per adattare le esigenze dell'azienda alle necessità della produzione e del mercato (distribuzione irregolare della giornata lavorativa, lavoro a turni o straordinario), questa flessibilità non può essere confusa con il mancato rispetto delle norme sull'orario massimo di lavoro e sugli straordinari. Al contrario, la flessibilità dell'orario di lavoro giustifica lo sforzo di rispettare tali norme, in particolare quelle sul rispetto dei limiti dell'orario di lavoro e dell'orario di lavoro giornaliero. Una delle circostanze che hanno contribuito ai problemi di controllo della giornata lavorativa da parte dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale, nonché alle difficoltà di reclamo da parte dei lavoratori colpiti da questo eccesso di orario di lavoro e che, in ultima analisi, ha favorito orari di lavoro superiori a quelli legalmente stabiliti o convenzionalmente concordati, è stata l'assenza nello Statuto dei Lavoratori di un chiaro obbligo da parte dell'azienda di registrare la giornata lavorativa dei lavoratori».

⁴⁷⁵ Art. 34.9 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla RDL n. 8 dell'8 marzo 2019.

⁴⁷⁶ Cfr. M.T. Iguarta Miró, *La obligación del registro de la jornada de trabajo tras el rdl 8/2019*, in *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2019, 147, pp. 115 ss.; M. José Gómez-Millán Herencia, *Registro de jornada y control horario*, in S. González Ortega (a cura di), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, *Temas Laborales*, 2020, 62, pp. 243 ss.

di ciascun lavoratore, senza pregiudizio per la flessibilità oraria, e a indicare che il registro debba restare a disposizione dei dipendenti, dei loro rappresentanti legali e degli ispettori del lavoro per quattro anni⁴⁷⁷, lasciando, pertanto, all'accordo individuale o collettivo la sua concreta regolamentazione.

Perciò, nel tentativo di sciogliere le sue «incognite applicative»⁴⁷⁸, la dottrina ha messo in luce alcuni punti fermi della disciplina per poterla considerare conforme alla normativa europea sull'orario di lavoro.

In particolare, si è osservato che il registro non solo non ostacola la flessibilità, ma costituisce uno strumento prezioso per monitorare l'orario di lavoro anche nell'ambito di modelli organizzativi fluidi.

In questa prospettiva, è possibile rilevare sia il numero di ore dedicate al lavoro (il *quantum* dell'orario di lavoro), sia la distribuzione dell'orario di lavoro (il *quando*, cioè la collocazione della prestazione)⁴⁷⁹.

Inoltre, la registrazione dell'orario di lavoro deve essere sempre successiva rispetto allo svolgimento della prestazione⁴⁸⁰ e il sistema utilizzato per la raccolta di tali informazioni non deve esporsi a potenziali alterazioni o manipolazioni e deve essere consultabile in qualsiasi momento dai soggetti interessati⁴⁸¹.

Dunque, tale registro risulta perfettamente applicabile anche al telelavoro. Pertanto, è possibile prevedere nell'ambito del lavoro a distanza un

⁴⁷⁷ Si fa presente che l'inosservanza di questo obbligo aziendale, e di tutto ciò che comporta, comporta l'applicazione della LISOS, il cui art. 7.5 classifica come infrazione grave la violazione delle norme stabilite in materia dall'art. 34 ET.

⁴⁷⁸ Così, R. Moll Noguera, *El registro de jornada y algunas de sus incógnitas aplicativas*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, 2022, 62, p. 55 ss.

⁴⁷⁹ Come ha affermato R. Escudero Rodríguez, *Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámica de la negociación colectiva*, in *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1999, 1, p. 313, nel tempo di lavoro esistono due aspetti che convergono: «il volume di lavoro svolto, sia ordinario che straordinario, e la sua organizzazione interna o distribuzione entro determinati parametri, siano essi giornalieri, settimanali, mensili o annuali», prospettiva richiamata da J. Gorelli Hernández, *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, p. 117.

⁴⁸⁰ M. Nogueira Guastavino, *La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales*, in *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2019, 64, p. 953.

⁴⁸¹ J. Gorelli Hernández, *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, cit., p. 120.

meccanismo di controllo dell'orario di lavoro in maniera tale da garantire l'effetto utile delle disposizioni in materia di durata massima della prestazione e di limiti minimo di riposo⁴⁸². Una conferma, in tal senso, proviene dall'art. 14 della l. n. 10/2021, secondo il quale il sistema di registrazione dell'orario di cui all'art. 34.9 dello Statuto dei Lavoratori deve «rispecchiare fedelmente il tempo che il lavoratore che svolge il lavoro a distanza dedica all'attività lavorativa, senza pregiudizio per la flessibilità oraria, e deve includere, tra l'altro, l'orario di inizio e di fine della giornata lavorativa»⁴⁸³.

Una parte della dottrina ha osservato che si tratta di «una previsione assolutamente superflua»⁴⁸⁴, dal momento che realizza una semplice

⁴⁸² In questa prospettiva, si osserva che già la sentenza del Tribunale di Giustizia di Castilla e León del 3 febbraio 2016 aveva affermato che «il tempo del lavoro presso il domicilio è tempo di lavoro effettivamente uguale a quello realizzato all'esterno dello stesso», aggiungendo che «il controllo del tempo di lavoro è responsabilità dell'impresa, che deve ugualmente registrare la giornata lavorativa del prestatore di lavoro e totalizzarla nel periodo fissato per il pagamento della retribuzione, consegnando una copia del riepilogo al lavoratore nella relativa ricevuta (art. 35.5 dello Statuto dei Lavoratori)». Inoltre, «anche se il lavoratore presta servizio presso il domicilio, spetta all'impresa stabilire le linee guida necessarie in materia di orario di lavoro per garantire il rispetto dei limiti di orario e delle pause», rispettando «il diritto alla *privacy* e all'inviolabilità del domicilio del lavoratore». Tale pronuncia è richiamata da R. Rodríguez Martín-Retortillo, *El registro obligatorio de la jornada laboral. Especial referencia a su determinación en el marco del trabajo digital tras un año de vigencia de la norma*, in M.I. Ramos Quintana (a cura di), *Estatuto de trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Madrid, pp. 925 ss. Cfr., inoltre, C. Molina Navarrete, *Nuevas claves de gestión del tiempo de trabajo: problemas aplicativos, sentencias controvertidas y primeros desarrollos convencionales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2019, 440, p. 114.

⁴⁸³ Si fa presente che tale disposizione non è stata unanimemente salutata con favore, considerato che una parte della dottrina riterrebbe il registro dell'orario di lavoro inadeguato a misurare prestazione di lavoro basate sul raggiungimento di obiettivi e, di conseguenza, auspicando, di conseguenza, l'introduzione di altri meccanismi di quantificazione del lavoro, non legati al numero di ore ma al carico di lavoro assegnato o alla valutazione dei risultati attesi e conseguiti. In questo senso, si veda D.M. Cairós Barreto, *Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo*, cit., p. 13; J. Gil Plana, *Tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in F. Perez de los Cobos Orihuel, X. Thibault Aranda (a cura di), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 247. Inoltre, secondo altra parte della dottrina, questo sistema di misurazione dell'orario di lavoro non agevolerebbe l'autonomia del lavoratore a distanza nella distribuzione dei tempi, ma addirittura la limiterebbe, denaturalizzando, perciò, questo modello lavorativo. Si veda, R. Aguilero Izquierdo, R. Cristóbal Roncero, *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, in AA.VV. (a cura di), *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 339 ss.

⁴⁸⁴ Così, J. Gil Plana, *Tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in F. Perez de los Cobos Orihuel, X. Thibault Aranda (a cura di), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 245; Cfr., anche, F. Perez de los

remissione alla disciplina generale, riproducendo sostanzialmente il contenuto dell'art. 34.9 dello Statuto dei Lavoratori, senza fornire alcuna precisazione in merito all'applicazione di questo sistema di registrazione nel campo specifico del telelavoro.

Tuttavia, si ritiene che il legislatore spagnolo fosse già consapevole della complessità nell'individuare regole standardizzate di registrazione dell'orario di lavoro, considerato che ogni sistema di misurazione deve essere adattato alla natura e alle condizioni specifiche del lavoro a distanza per una effettiva garanzia dei diritti dei lavoratori.

Di conseguenza, il rinvio all'art. 34.9 comporta che la progettazione del sistema di misurazione dell'orario di lavoro dipenderà da quanto concordato dalle parti o in sede di contrattazione collettiva, oppure, in mancanza di accordo, da quanto stabilito dal datore di lavoro.

Pertanto, si ritiene valido qualsiasi strumento di registrazione, cartaceo, telematico o misto, purché garantisca l'affidabilità e la veridicità dei dati raccolti, in modo da non consentire la successiva alterazione dei tempi registrati e che, soprattutto, sia conforme alle norme sulla protezione dei dati personali⁴⁸⁵.

Per quanto attiene ai periodi di tempo da registrare, si rileva una differenza nella formulazione dell'art. 14 della l. n. 10/2021 rispetto a quella dell'art. 34.9 dello Statuto dei Lavoratori. Infatti, l'art. 14 introduce una piccola sfumatura quando stabilisce che il sistema di registrazione dell'orario deve includere, «tra le altre cose», l'orario di inizio e di fine della giornata lavorativa.

Cobos Orihuel, E. Monreal Bringsvaerd, *Registro de jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolter Kluvers España, 2020, p. 131; D.M. Cairós Barreto, *Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo*, cit., p. 11, secondo cui «si tratta di una previsione più pedagogica che normativa, poiché l'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro non viene meno con il telelavoro», posto che «si tratta di un obbligo giuridico generalizzato», applicabile a tutti i lavoratori cui si applica la disciplina dell'orario di lavoro senza alcuna esclusione.

⁴⁸⁵ O. García Coca, *El registro de la jornada laboral y la privacidad de los trabajadores*, in M. Rodríguez-Piñero Royo, A. Todolí Signes (a cura di), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, Valencia, 2020, p. 337.

Orbene, si ritiene che, con questa precisazione, il legislatore abbia voluto sottolineare l'importanza di procedere ad una fedele misurazione di tutti i periodi di tempo che formano parte dell'intera giornata lavorativa⁴⁸⁶.

Le potenziali difficoltà che derivano da una puntuale registrazione dell'orario di lavoro nel caso di prestazione svolta a distanza non esonerano, comunque, il datore di lavoro dalle responsabilità di controllo della disciplina in materia di orario, anche se tale obbligo richiede la necessaria cooperazione del lavoratore. Infatti, si osserva che, ove quest'ultimo non utilizzi correttamente e secondo buona fede i dispositivi digitali messi a sua disposizione e, di conseguenza, non registri esattamente i periodi di effettiva prestazione lavorativa, può essere oggetto di sanzione da parte del datore di lavoro⁴⁸⁷.

Per quanto riguarda, invece, il nostro ordinamento, si evidenzia che il Libro Unico del Lavoro (LUL)⁴⁸⁸, non consenta una misurazione obiettiva, affidabile e accessibile della durata dell'orario di lavoro giornaliero per ogni lavoratore.

In primo luogo, documenta solo le ore complessivamente svolte dal lavoratore nella giornata, impedendo di registrare gli orari di ingresso e di uscita dei lavoratori e, dunque, di conoscere l'articolazione oraria della prestazione⁴⁸⁹. Peraltro, questo sistema di registrazione è facilitato per i lavoratori ai quali «venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori», dal momento che a quest'ultimi «è annotata solo la giornata di presenza al lavoro».

In secondo luogo, l'applicazione del LUL è estremamente limitata, dal momento che si applica solo ai datori di lavoro privati ed è uno strumento ancora non digitalizzato, come tale bisognoso di un aggiornamento in chiave moderna⁴⁹⁰.

⁴⁸⁶ J. Gorelli Hernández, *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, cit., p. 137.

⁴⁸⁷ T.M. Velasco Portero, *Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales*, in *Temas Laborales*, 2020, 151, p. 351.

⁴⁸⁸ Art. 39, d.l. n. 112/2008 (conv. dalla l. n. 133/2008).

⁴⁸⁹ A. Orlando, L. Furfaro, *La gestione dell'orario di lavoro nello smart working*, in *Guida al lavoro*, 2019, 31, pp. 17 ss.

⁴⁹⁰ Cfr. A.V. Fiorucci, *La limitazione del tempo di lavoro agile nella disciplina legale e collettiva*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 9, 2, p. 36.

È in questa prospettiva che recentemente sono stati introdotti i più svariati sistemi di rilevazione dell'orario di lavoro (applicazioni informatiche, *badge* elettronici), certamente più affidabili dei registri di presenza cartacea, ma soprattutto potenzialmente adatti ad assicurare il rispetto della normativa europea sull'orario di lavoro nel caso di attività svolta a distanza con l'utilizzo di tecnologie digitali.

Tuttavia, non si può non evidenziare come la maggior parte dei contratti aziendali, anche successivi all'introduzione del Protocollo del lavoro agile nel settore privato, abbiano preferito risolvere in maniera elementare il problema della misurazione dell'orario di lavoro applicando generalmente al lavoratore agile lo stesso orario normalmente adottato in azienda, privando, dunque, se non di rado, il dipendente da qualunque decisione in ordine alla distribuzione e collocazione oraria della prestazione⁴⁹¹.

In ogni caso, la misurazione dell'orario di lavoro integra una condizione necessaria ma non sufficiente a garantire la salvaguardia dei tempi di riposo, dal momento che tanto nel lavoro agile quanto nel telelavoro essere raggiunti da comunicazioni da parte del datore di lavoro in qualsiasi momento, anche dopo la fine della giornata lavorativa, rappresenta, ormai, una costante.

Di fronte a questo scenario, non resta che chiedersi se esista⁴⁹² e, soprattutto, quali siano i «contorni del diritto a non subire intrusioni provenienti dal datore di lavoro nel tempo di non lavoro»⁴⁹³.

7. La disconnessione dei lavoratori agili nella legge n. 81/2017.

⁴⁹¹ Cfr. M.P. Aimo, A. Fenoglio, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, cit., p. 40; M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, cit., pp. 28 ss.

⁴⁹² M. Russo, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 3, pp. 682 ss.

⁴⁹³ In questi termini, A. Altimari, *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 184.

«Non torneremo alla normalità perché la normalità era il problema», recitava una scritta sulla facciata di un edificio di Santiago del Cile, una delle città più colpite dalla pandemia.

La normalità certamente tranquillizza, ma al tempo stesso può rappresentare anche una potente gabbia, sia fisica che mentale, dalla quale a volte è necessario evadere per non sentirsi oppressi. La stessa gabbia che, rendendo il lavoratore prigioniero davanti ai suoi dispositivi elettronici, lo soffoca, lo paralizza e lo trasforma in uno schiavo di una società sempre più improntata e orientata alla cultura dell'*always-on*.

È come se la nostra esistenza fosse composta da due universi distinti, l'emisfero *online* e quello *offline*, che, come due perfetti sconosciuti, si osservano e interagiscono tra loro, cercando un incontro, uno scambio, un'intesa per non litigare. A volte raggiungono l'obiettivo, altre volte no.

Soprattutto negli ultimi tempi, in una società in cui «è la velocità ciò che conta, non la durata»⁴⁹⁴, l'ago della bilancia non può che pendere senza esitazione verso l'emisfero digitale, là dove la quantità di lavoro si misura in termini di quantità di informazioni raccolte, elaborate, trasmesse.

Orbene, se, da un punto di vista fattuale, è vero che la tecnologia sia stata creata per «liberare le persone da un lavoro noioso, degradante e alienante, consentendo loro di godersi la vita e di dedicare la maggior parte del loro tempo all'ozio e al gioco»⁴⁹⁵, è anche vero che il sovraccarico derivante dall'uso eccessivo di dispositivi digitali può trasformarsi in un *boomerang* impazzito, portando alla compromissione del naturale equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La rappresentazione di un «lavoro senza fine»⁴⁹⁶ si manifesta chiaramente nell'immagine simbolica, oltre che emblematica, del lavoratore che zoppica

⁴⁹⁴ Z. Bauman, *Vita liquida*, Economica Laterza, Bari, 2005, p. 14

⁴⁹⁵ G. Dosi, M.E. Virgillito, *¿Hacia dónde evoluciona el tejido social contemporáneo? Nuevas tecnologías y viejas tendencias socioeconómicas*, in *Revista Internacional del trabajo*, 2019, 4, p. 641.

⁴⁹⁶ Parla espressamente di «trappola del cottimo digitale 20h», M. Bentivogli, *Indipendenti. Guida allo smart working*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2020, p. 82.

presso la sua abitazione, «legato a una sorta di guinzaglio elettronico»⁴⁹⁷ che non gli dà alcuna tregua.

Ciò non può che ripercuotersi inevitabilmente sul benessere psico-fisico dell'individuo⁴⁹⁸, esposto al rischio di *stress*, insonnia, irritabilità, demotivazione, esaurimento nervoso o *burnout*.

Così, quelle che in tempi non sospetti venivano definite le «tecnopatie del futuro»⁴⁹⁹, oggi rappresentano, a tutti gli effetti, delle vere e proprie «patologie del lavoro»⁵⁰⁰.

A questo punto, una volta sollevato il problema, sorge spontanea una domanda: perché si è quasi costretti a leggere, rispondere o occuparsi di tutto ciò che, molto probabilmente, può essere risolto il giorno seguente?

La risposta a questo interrogativo proviene da uno studio di mercato spagnolo, che attribuisce la causa a due ordini di fattori: da un lato, il perenne senso di colpa e di dovere che lega il dipendente responsabile al proprio datore di lavoro e, da un altro lato, la necessità di tenersi costantemente informati su tutto ciò che accade sul luogo di lavoro, anche durante le pause o addirittura le vacanze⁵⁰¹.

Di conseguenza, i lavoratori «lottano» per mantenere il proprio posto di lavoro a fronte di una concorrenza sempre più agguerrita e spietata, nella

⁴⁹⁷ R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, cit., p. 3.

⁴⁹⁸ Cfr. A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., pp. 165 ss.

⁴⁹⁹ C. Smuraglia, *Intervento*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1985)*, cit., p. 112.

⁵⁰⁰ R. Jaeggi, *Nuovi lavori, nuove alienazioni*, Castelvechi Editore, Roma, 2020, p. 29.

⁵⁰¹ Rapporto annuale 2017 di InfoJobs-ESADE sullo stato del mercato del lavoro in Spagna. Tuttavia, come efficacemente osserva A. Romeo, *La connessione continua dei lavoratori vs il prevalente diritto costituzionale ai riposi*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2019, 2, p. 117: «l'esperato ricorso, senza limite alcuno, ad una connessione continua, sia nei tempi di frequenza, sia durante i riposi programmati, potrebbe spiegabilmente sortire l'effetto opposto rispetto a quello atteso dal datore di lavoro, determinato così un potenziale svantaggio per l'azienda, per possibili periodi di malattia e, dunque, l'eventuale circostanza di frequenti sospensioni dal rapporto di lavoro. In altri termini, potrebbero accadere che una connessione h24 finisca per causare, proprio per l'assoluta improponibilità e l'irragionevolezza delle pretese datoriali, un danno alla stessa organizzazione dell'impresa».

convinzione di essere «esclusi» in assenza di una connessione costante alla rete⁵⁰².

È così che, di fronte a «uno stato di allerta reattiva permanente per soddisfare le richieste datoriali»⁵⁰³, la «fatica informatica sul lavoro»⁵⁰⁴ è diventata, ormai, una questione prioritaria nell'agenda politica di ogni Paese.

In questa prospettiva, i cambiamenti indotti dalla quarta rivoluzione industriale sono diventati fattori di rapida trasformazione dei modelli organizzativi tradizionali di lavoro, oltre che fonte di generoso impulso per l'espansione e la proclamazione di una pluralità di nuovi diritti⁵⁰⁵, tra i quali incontra un riconoscimento espresso il c.d. «diritto alla disconnessione».

Teorizzato e definito per la prima volta dal francese Ray come «il diritto alla vita privata del secolo XXI»⁵⁰⁶, si presenta quale «diritto polifunzionale»⁵⁰⁷, rappresentando, infatti, non solo un rimedio all'iper-connessione, ma anche un diritto necessario a salvaguardare il rispetto dei tempi di non lavoro dell'individuo, consentendo a quest'ultimo di poter godere del proprio tempo libero senza subire sollecitazioni e incursioni datoriali al di fuori dell'orario lavorativo⁵⁰⁸.

Il nostro ordinamento non contempla una precisa definizione di diritto alla disconnessione, introdotto dal legislatore con la l. n. 81/2017, sebbene le prime impronte fossero già state lasciate da un «Decreto del Direttore

⁵⁰² Come dimostrato anche dal recente studio di T. Weber, D. Adaşcaşlit, *ei*, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Eurofound Research Report, 2023. Cfr., ancora, N. De Angelis, *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, 2, pp. 252 ss.

⁵⁰³ D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile previdenza*, 2017, 1, p. 8.

⁵⁰⁴ Riecheggiando F. Trujillo, *La fatiga informática en el trabajo*, Bomarzo, Madrid, 2022.

⁵⁰⁵ S. Rodotà, *Tecnologie e diritti*, cit., p. 145.

⁵⁰⁶ J.E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, in *Droit social*, 2002, 11, p. 939.

⁵⁰⁷ Cfr. L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *Labour & Law Issues*, 2017, 2, p. 6.

⁵⁰⁸ Secondo C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 7, si tratterebbe, infatti, di un diritto oscillante tra i «diritti della persona di nuova generazione, i c.d. diritti digitali, quale sfaccettatura del diritto alla *privacy*» e «il diritto alla salute e, quindi, alla tutela dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori, in quanto adattamento tecnologico del diritto al riposo».

Generale dell'Università degli Studi dell'Insubria»⁵⁰⁹, ritenuto illuminante per la sua capacità di tutelare lo «spazio vitale» del lavoratore, proclamando per la prima volta i tratti fondamentali di un diritto alla disconnessione ancora in «fase di emersione»⁵¹⁰, inteso, contestualmente, quale «diritto a non rispondere alle telefonate, alle *e-mail* e ai messaggi provenienti dall'ufficio» e quale «dovere di non telefonare, inviare *e-mail* e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori dell'orario di lavoro»⁵¹¹.

Tuttavia, come già osservato, il passo decisivo verso un effettivo superamento dello «snobismo»⁵¹² giuridico che, per diverso tempo, ha caratterizzato il tema della disconnessione, giunge solo con l'approvazione della disciplina sul lavoro agile, modalità organizzativa che registra un rischio particolarmente elevato di connessione indefinita e, quindi, di commistione tra tempo di lavoro e di non lavoro.

Come è noto, l'articolo 19, co. 1, della l. 81/2017, evidenziando la centralità dell'accordo individuale tra le parti, quale elemento costitutivo del lavoro agile, stabilisce che «il patto individua 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 tratta del primo timido tentativo di introdurre nell'ordinamento giuridico nazionale un diritto di «nuova generazione»⁵¹³, attraverso una disposizione

⁵⁰⁹ Si fa riferimento al Decreto n. 289 del 7 aprile 2017, rubricato proprio «diritto alla disconnessione fuori dall'orario di lavoro e attivazione del giorno di indipendenza dalla posta elettronica in ogni trimestre». Per un'analisi più dettagliata, si veda R. Perrone, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente protetti*, in *Federalismi.it*, 20 dicembre 2017, 24, pp. 8 ss.

⁵¹⁰ Parla di diritto ancora «da definire», E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 4, p. 1032.

⁵¹¹ Salvo casi di reperibilità e urgenza, la disconnessione, nella sua duplice funzione, si applica dal lunedì al venerdì, dalle ore 20.00 alle ore 7.00 del mattino successivo, e per tutta la giornata nei giorni di sabato, domenica, festivi e in caso di chiusura dell'Università. Si sottolinea che il Decreto riconosce il diritto alla disconnessione solo per il personale tecnico-amministrativo dell'Università, negando, così, l'applicazione di questa garanzia ai professori e ai ricercatori.

⁵¹² M.R. Gámez Vallecillo, *El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2017, p. 177.

⁵¹³ E. Dagnino, I. Moscaritolo, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Bollettino Adapt*, 19 settembre 2016; E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, cit., p. 1032.

di dubbia portata innovativa⁵¹⁴ che, oltre a non qualificare espressamente la disconnessione come «diritto»⁵¹⁵, non sembra neanche in grado di autoregolarsi⁵¹⁶, richiedendo l'intervento da parte della contrattazione individuale e, soprattutto, collettiva⁵¹⁷.

L'iniziale manto di scetticismo connesso al mancato riconoscimento normativo della disconnessione quale «diritto», a differenza del diritto francese⁵¹⁸ e spagnolo⁵¹⁹, ha portato parte della dottrina a chiedersi se la

⁵¹⁴ In questa prospettiva, secondo M. Avogaro, *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, 7, p. 7, si tratterebbe di una semplice «norma di cornice».

⁵¹⁵ A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, cit., p. 315. Il mancato riferimento alla qualificazione della disconnessione quale «diritto» si pone, peraltro, in una prospettiva di discontinuità rispetto al disegno di legge n. 2229/16 «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale e norme di protezione sociale delle libere professioni», il cui art. 3, rubricato «disciplina giuridica della modalità di lavoro agile e applicazione del diritto alla disconnessione» prevedeva espressamente che «nel rispetto degli obiettivi concordati e delle corrispondenti modalità di esecuzione della prestazione lavorativa autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro, senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

⁵¹⁶ Cfr. C. Spinelli, *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., pp. 173 ss.

⁵¹⁷ M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., p. 956; R. De Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour & Law Issues*, 2017, 3, 2, p. 28; R. Zucaro, *Il diritto di disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 2, p. 231.

⁵¹⁸ La Francia ha introdotto il diritto alla disconnessione nell'art. 55 della *Loi travail*, l. n. 1088/2016, successivamente regolamentato dall'art. L. 2242-8, co. 7, del *Code du Travail*, il cui contenuto è stato successivo trasfuso nell'art. L. 2242-17, co. 7. In particolare, tale disposizione, rivolgendosi solo alle imprese con almeno cinquanta dipendenti, impone di regolamentare tra le parti le modalità che assicurino il pieno diritto alla disconnessione nell'ambito della negoziazione annuale sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne, oppure, in mancanza di accordo, tramite la redazione di un regolamento aziendale che definisca, in maniera unilaterale, le sue modalità di esercizio, prevedendo anche iniziative di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e del personale di controllo e direttivo relativamente all'utilizzo ragionevole degli strumenti digitali. Per una ricostruzione più approfondita, si veda J.E. Ray, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *Droit social*, 2016, 11, pp. 917 ss.

⁵¹⁹ V. *infra* § 8.

disconnessione potesse, dunque, essere qualificata quale «diritto», «dovere»⁵²⁰ o semplicemente come una mera «regola comportamentale»⁵²¹. Per affrontare questa analisi, occorre necessariamente richiamare l'art. 2, co. 1-ter, del d.l. n. 30 del 2021⁵²², l'Accordo quadro delle parti sociali sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020⁵²³, la risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021⁵²⁴ e la recente intesa su «telelavoro e diritto di

⁵²⁰ R. Perrone, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente protetti*, cit., p. 7. Similmente, V. Zeppilli, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, p. 314; M. Lai, *Innovazione tecnologica e riposo minimo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 3, p. 674; L. Caputo, *Il diritto alla disconnessione: dai contratti collettivi a una possibile tutela generalizzata*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, 7, 11, p. 6. Cfr., anche, M. Biasi, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, cit., pp. 183-184, che cerca di ricostruire, al contrario, il contenuto dell'obbligo di disconnessione secondo una prospettiva solo datoriale, prevedendo così l'alternativa tra obbligo di non *facere*, ovvero di non contattare il lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro concordato, e obbligo di *facere*, cioè di impedire al lavoratore di fornire prestazioni oltre l'orario concordato».

⁵²¹ C. Timellini, *La disconnessione bussava alle porte del legislatore*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019, 1, p. 326.

⁵²² D.l. n. 30 del 2021, convertito con modificazioni nella l. n. 61/2021, rubricato «Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena». L'art. 2 stabilisce espressamente che «è riconosciuto al lavoratore che svolta l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche». Si evidenzia che questa disposizione, legata alla legislazione emergenziale, ha, di conseguenza, cessato la propria vigenza a partire dal 31 marzo 2022, con la fine dello stato di emergenza sanitaria. In questo senso, A. Preteroti, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lavori Diritti Europa*, 2021, 3, p. 14; C. Timellini, *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *Lavori Diritti Europa*, 2021, 4, p. 11; M. Nicolosi, *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Il Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2022, 4, pp. 674 e 688; R. Zucaro, *Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita e di lavoro. Il diritto alla disconnessione*, cit., p. 320. In senso contrario, D. Calderara, *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 2, p. 276.

⁵²³ Per una disamina più approfondita dell'*European social partners framework agreement on digitalisation*, si veda A. Rota, *Sull'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, pp. 25 ss.; T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 1 ss.

⁵²⁴ Il considerando H della Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 statuisce che «il diritto alla disconnessione è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale; 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». Tuttavia, si fa presente che, a tutt'oggi, la risoluzione non è stata ancora adottata. Per un approfondimento sulla direttiva, si veda M. D'Aponte, *Evoluzione dei sistemi organizzativi dell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione" al lavoro "per obiettivi"*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 1, pp. 44 ss.; D. Calderara, *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, cit., pp. 283 ss.

disconnessione» del 28 giugno 2022, raggiunta dalle parti sociali nell'ambito del programma per il dialogo sociale 2022-2024, per l'aggiornamento tramite direttiva dell'Accordo quadro del 2002⁵²⁵.

Infatti, la vera novità di questi interventi risiede nella qualificazione esplicita della disconnessione quale «diritto», diritto che consente, in via generale, al lavoratore di interrompere i contatti con il datore di lavoro⁵²⁶ ricorrendo ai meccanismi più disparati (spegnimento del telefono aziendale nei periodi di non lavoro⁵²⁷, utilizzo dei propri dispositivi in modalità *offline*, in maniera tale da segnalare la propria «non contattabilità»⁵²⁸), senza subire «ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

In termini generali, tale diritto si applicherebbe «a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro *status* e dalle loro modalità di lavoro»⁵²⁹, sebbene la disciplina italiana limiti tale possibilità ai soli lavoratori agili⁵³⁰,

⁵²⁵ L'intesa qualifica espressamente la disconnessione quale diritto. Per un approfondimento, si veda E. Dagnino, *L'accordo tra parti sociali europee per una direttiva condivisa sul telelavoro: una occasione per riportare il dibattito italiano sullo smart working sul giusto binario*, in *Bollettino Adapt*, 4 luglio 2022, n. 26.

⁵²⁶ S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempo di lavoro*, cit., p. 92. Analoga prospettiva è accolta da A. Boscati, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., pp. 49 ss.; M.T. Carinci, *Il lavoro agile nel settore privato*, in M.T. Carinci, A. Tursi (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, cit., pp. 92-93.

⁵²⁷ F. Cannata, *Disconnessione e riservatezza, quali garanzie nel contesto del lavoro agile?*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2022, 3-4, p. 226.

⁵²⁸ R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, cit., p. 9.

⁵²⁹ In questi termini, si veda art. 1, co. 1, della proposta di direttiva del 2021, anche se tale seguono la medesima prospettiva anche l'Accordo quadro sulla digitalizzazione e l'intesa del 2022.

⁵³⁰ Critici sulla formulazione della disposizione normativa, V. Ferrante, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsos Quotidiano*, 18 febbraio 2017, pp. 5 ss.; A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2020, p. 58, secondo i quali «disconnettersi davvero resta un lusso per i pochi che se lo possono permettere [...]». Cfr. ancora, A. Fenoglio, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europea*, 2021, 4, p. 7, secondo cui «il riconoscimento *ex lege* del diritto alla disconnessione nell'ambito di tutti i rapporti di lavoro avrebbe infatti l'indubbia utilità di disincentivare il datore dal tentare di contattare il lavoratore al di fuori dell'orario pattuito, evitando così di effettuare pressioni su quest'ultimo durante il periodo di riposo, rafforzando al contempo la tutela della *privacy* dei lavoratori». Ancora, I. Alvino, *Il lavoro agile* in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (a cura di), *Il lavoro privato*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 975: «quanto affermato dal parlamento europeo fornisce una conferma dell'insufficienza della nostra normativa nazionale che, per un verso, limita il tema del diritto alla disconnessione al solo lavoro agile (mentre un tema di disconnessione si pone

incidendo contemporaneamente su più aspetti che concernono la tutela della salute ex art. 32 Cost., la conciliazione tra sfera privata e lavorativa e il diritto alla vita privata dell'individuo sancito dall'art. 8 della CEDU⁵³¹.

Preliminarmente, attraverso una lettura dell'art. 19 l. n. 81/2017, si può osservare che il legislatore abbia compiuto una scelta precisa, ovvero distinguere le misure necessarie per assicurare la disconnessione dall'individuazione dei tempi di riposo.

Ciò non significa separare nettamente le due sfere, dal momento che la disconnessione costituisce uno, se non l'unico⁵³², degli strumenti a tutela del diritto al riposo⁵³³. Dunque, «interdipendenza»⁵³⁴ ma non coincidenza, posto che, da un lato, il diritto alla disconnessione, a differenza del diritto al riposo, trova la sua ragione d'essere nell'ambito digitale⁵³⁵ e, da un altro lato, perché le parti potrebbero includere il diritto alla disconnessione anche

in verità in ogni situazione nella quale la prestazione lavorativa debba essere eseguita anche attraverso l'impiego di strumentazione informatica».

⁵³¹ Cfr. A. Preteroti, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *AmbienteDiritto*, 2023, 3, p. 4, il quale si interroga in questi termini: «andando oltre l'espresso riconoscimento della disconnessione nell'ambito del lavoro agile, vi è da chiedersi infatti se risulti possibile rinvenire un fondamento costituzionale dell'istituto in termini non già e non più strettamente funzionali al rispetto della durata massima del lavoro, che si limiterebbero alla tutela della salute (art. 32 Cost.), e del riposo minimo consecutivo della persona che lavora (art. 36 Cost.), né, ancora, al mero rispetto del tempo di riposo *tout court*, ossia inteso come tempo esterno all'orario di lavoro. Occorre in altri termini verificare se si possa o no contemplare il riconoscimento di un "nuovo" diritto fondamentale o comunque costituzionalmente presidiato, nel quadro dei valori esplicitati nella Costituzione».

⁵³² E. Gagnoli, *La distanza come misura degli spazi contrattuali*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 207; S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempo di lavoro*, cit., p. 96.

⁵³³ M.C. Cautadella, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2021, 3, p. 860. Cfr., anche, A. Allamprese, *Del diritto alla disconnessione*, cit., p. 159, secondo cui «come le "misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione" siano strettamente legate ai "tempi di riposo del lavoratore", e quindi, come tali, esse debbano essere specificamente individuate nell'accordo sul lavoro agile proprio al fine di rendere effettivo il periodo di riposo. L'interpretazione teleologica – non avrebbe senso, infatti, accordi sui tempi di riposo senza accordarsi sulle modalità di disconnessione – fa il paio con quella letterale, considerato che la norma specifica chiaramente che l'accordo "individua" – e non "può individuare" – detti "tempi" e dette "misure"».

⁵³⁴ A. Preteroti, S. Cairoli, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile. Effetti, responsabilità e tutele*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, 2, p. 347.

⁵³⁵ A. Fenoglio, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, cit., pp. 2 ss.; G. Proia, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 1, p. 109.

all'interno dell'orario di lavoro⁵³⁶, sviluppando così forme più avanzate di *work-life balancing*.

Tuttavia, la disconnessione non esaurisce la sua funzione di garanzia nella tutela del diritto al riposo⁵³⁷, in quanto risulta uno strumento protettivo che va oltre la mera dimensione del tempo del lavoratore⁵³⁸.

Questo si può osservare con maggiore consapevolezza allargando l'analisi alle altre fonti in precedenza menzionate, le quali offrono indicazioni utili per una migliore interpretazione della norma interna.

In primo luogo, è quasi scontato affermare che il diritto alla disconnessione tuteli, in una prospettiva più ampia, il diritto alla salute dei lavoratori, a fronte di tutti i potenziali rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza con l'utilizzo di dispositivi digitali⁵³⁹.

In secondo luogo, la disconnessione opera a garanzia della conciliazione tra attività professionale e vita privata, rappresentando uno strumento prezioso per consentire al lavoratore di riappropriarsi del suo tempo libero⁵⁴⁰, un diritto, questo, che, nonostante non sia riconosciuto come «fondamentale», risulta in crescente espansione a livello nazionale e europeo⁵⁴¹.

⁵³⁶ Cfr. M. Del Conte, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, cit., p. 557; O. Razzolini, *Lavoro agile e orario di lavoro*, cit., pp. 371 ss.

⁵³⁷ A. Fenoglio, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, cit., p. 6; M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, p. 212.

⁵³⁸ Cfr. A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., p. 172.

⁵³⁹ Sul punto, P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione Convegno "Dignità del lavoro e civiltà digitale", Accademia dei Lincei, Roma, 24 febbraio 2023, p. 6, secondo cui «è innegabile che la disconnessione assuma la valenza di uno strumento necessario per tutelare l'integrità psico-fisica e la dignità del lavoratore a fronte dei rischi connessi ad una sua indiscriminata disponibilità indotta dall'organizzazione digitale della prestazione».

⁵⁴⁰ Cfr. S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., pp. 190 ss.

⁵⁴¹ Cfr. Art. 9, Direttiva 1158/2019.

In ultimo luogo, la disconnessione costituisce una forma di tutela anche del diritto alla *privacy* del lavoratore⁵⁴², condividendo lo stesso obiettivo: distinguere gli spazi destinati alla vita privata dall'attività lavorativa⁵⁴³.

Tuttavia, va evidenziato che la disconnessione non possa essere considerata un diritto «assoluto». Infatti, ove così fosse, ne conseguirebbe che l'unico soggetto, dal lato attivo, realmente legittimato a esercitare tale diritto sarebbe il solo lavoratore, al quale, dal lato passivo, corrisponderebbe solo un generico dovere di astensione da parte dei terzi.

Invece, si ritiene che al diritto soggettivo del singolo lavoratore corrisponda l'obbligo del datore di lavoro non solo di specificare nel patto le misure di disconnessione ma anche di garantirne l'attuazione e, dunque, il godimento⁵⁴⁴.

Muovendo da queste considerazioni, si può qualificare il diritto alla disconnessione come una vera e propria misura di sicurezza⁵⁴⁵, al pari di tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per proteggere l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile⁵⁴⁶.

⁵⁴² L. Foglia, *La privacy come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, 2, p. 11, secondo cui la *privacy* del lavoratore, intesa in senso lato, cui è funzionale il diritto alla disconnessione, concerne l'intangibilità degli spazi di libera determinazione da parte del dipendente delle opzioni esistenziali alternative al lavoro; E. Fiata, *Il potere di controllo nel lavoro da remoto tra valutazione del risultato e privacy del lavoratore*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., pp. 108 ss.

⁵⁴³ Nella stessa prospettiva, si veda Audizione del Presidente del Garante per la protezione dei dati personali sull'affare assegnato atto n. 453 relativo al tema "Ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro, XI Commissione – Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale, del Senato della Repubblica, 13 maggio 2020, secondo cui va assicurato «quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale».

⁵⁴⁴ In questa prospettiva, se non esistesse un correlativo obbligo datoriale al rispetto del diritto alla disconnessione, è chiaro che il suo esercizio rappresenterebbe una mera eventualità per il lavoratore. In questi termini, S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempo di lavoro*, cit., p. 94.

⁵⁴⁵ Cfr. V. Pasquarella, *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecnostress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, cit., p. 279.

⁵⁴⁶ P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, cit., p. 6: «il datore di lavoro dovrà conseguentemente individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione, tra cui la stessa disconnessione anche al di là del fatto che sia configurata come diritto, che il datore di lavoro dovrebbe anzi adottare e imporre ai sensi dell'articolo 2087, o come misura nominata ove sia prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva,

Orbene, si rileva che, in un'ottica di bilanciamento tra il diritto alla disconnessione e la libertà di iniziativa economica privata di cui all'art. 41 della Costituzione, l'interesse datoriale verrebbe sacrificato a fronte di un concetto più ampio di salute, in modo da salvaguardare anche tutti quei rischi attuali riconducibili alla sindrome da *overworking* digitale, rischi che imporrebbero al datore di lavoro l'aggiornamento del documento della valutazione dei rischi⁵⁴⁷, nell'ottica del principio dalla «massima sicurezza tecnologicamente possibile», fermo il temperamento con un accresciuto dovere di cooperazione del lavoratore⁵⁴⁸.

Ricondotta nel sistema prevenzionistico del d.lgs. n. 81/2008, l'omissione di tale aggiornamento determinerebbe per il datore di lavoro l'applicazione di rilevanti sanzioni di ordine civile e penale⁵⁴⁹.

Tuttavia, si segnala che la leggerezza della l. n. 81/2017 che accompagna la disconnessione non prevede alcuna sanzione esplicita in caso di mancato rispetto dell'obbligo di disconnessione.

Nonostante ciò, una volta accolta la tesi della disconnessione quale obbligo datoriale, è opportuno prevedere delle conseguenze derivanti da tale inadempimento. Infatti, si ritiene che il datore di lavoro sia responsabile dei danni procurati al lavoratore a fronte di violazioni, a titolo di responsabilità contrattuale, senza, tuttavia, escludere la possibilità di un concorso di colpa del danneggiato nella violazione *ex art. 1227 c.c.*⁵⁵⁰

o comunque nell'ambito delle misure innominate che rientrano pur sempre nel perimetro di tale norma»,

⁵⁴⁷ P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, cit., p. 7, prospettiva condivisa anche da A. Preteroti, S. Cairoli, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile. Effetti, responsabilità e tutele*, cit., pp. 366-367. Dubitativo, invece, appare D. Calderara, *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 106.

⁵⁴⁸ R. Casillo, *Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., p. 735. Peraltro, questa prospettiva sembra essere valorizzata anche dall'Accordo quadro sulla digitalizzazione nella parte in cui cerca di responsabilizzare la dirigenza e gli stessi lavoratori nel «garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro», tenendo in considerazione le condizioni e i carichi di lavoro, il rischio di orari di lavoro eccessivi e la possibilità di sconfinamento del lavoro nella vita privata.

⁵⁴⁹ Cfr. art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 per quanto concerne le sanzioni penali, mentre, in relazione alle sanzioni civili, ci si riferisce ai divieti stabiliti dagli artt. 14, 20 e 32 del d.lgs. n. 81 del 2015.

⁵⁵⁰ R. Perrone, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente protetti*, cit., p. 20.

Allo stesso tempo, anche nel caso in cui la violazione delle regole di connessione sia da attribuire alla condotta di colleghi, il datore di lavoro potrebbe essere ritenuto responsabile a titolo di *culpa in vigilando*, sempre quando sia rimasto colpevolmente inerte nella prevenzione e nell'impedimento dell'evento lesivo.

La prova del danno subito spetta, comunque, al lavoratore, prova non sempre facile da dimostrare, soprattutto quando è da accertare un danno indipendente da profili retributivi e/o di violazione dell'orario di lavoro⁵⁵¹.

In questa prospettiva, sembrerebbe utile agire in giudizio considerando il diritto alla disconnessione quale «adeguamento tecnologico»⁵⁵² del diritto al riposo, posto che, non di rado, la giurisprudenza ha considerato risarcibile il danno sul mancato godimento del riposo settimanale⁵⁵³, laddove non sia compensato con una maggiorazione retributiva⁵⁵⁴.

7.1. (segue) Connessione e disconnessione tra orario di lavoro e riposo.

Una volta individuata la natura e il contenuto del diritto alla disconnessione, nonché le eventuali sanzioni connesse alla sua mancata attuazione, è possibile ora esaminare la questione relativa all'inquadramento dei periodi di connessione e disconnessione nella disciplina dell'orario di lavoro.

A questo proposito, è possibile affermare che, stante, da un lato, la formulazione dell'art. 19 della l. n. 81/2017, e da un altro lato la nota concezione binaria della disciplina sull'orario di lavoro, il periodo di connessione sarebbe da qualificare come orario di lavoro, mentre il periodo di disconnessione sarebbe da ricondurre al periodo di riposo, essendo un

⁵⁵¹ In questa prospettiva, si evidenzia che una violazione dell'obbligo di disconnessione possa provocare l'insorgere del fenomeno dello *stress* lavoro-correlato e delle patologie ad esso connesse, fenomeno che comporta, com'è noto, la risarcibilità *ex art.* 2087 c.c. anche quando l'assegnazione dei carichi di lavoro sia così gravosa da determinare il superamento dei limiti orari. Cfr. Cass. Civ., 2 gennaio 2020, n. 2, in *dejure.it*.

⁵⁵² In questi termini, A. Altimari, *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 184.

⁵⁵³ Cfr. M. Biasi, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, Milano, 2023, pp. 139-140.

⁵⁵⁴ Cass. Civ. sez. lav., 29 dicembre 2021, n. 41890, in *dejure.it*; Cass. Civ. sez. lav., 15 dicembre 2021, n. 40208, in *dejure.it*.

momento nel quale, in termini generali, il lavoratore non è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro, ovvero nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni⁵⁵⁵.

Tuttavia, è bene precisare che, così come la connessione non identifica necessariamente il tempo di lavoro, posto che può esserci collegamento informatico anche in assenza di una concreta attività lavorativa, allo stesso tempo la disconnessione non coincide necessariamente con il riposo, ben potendo il lavoratore ricevere sollecitazioni lavorative anche al di fuori dell'orario di lavoro⁵⁵⁶.

Pertanto, la questione non può essere affrontata in base alla mera sussistenza del collegamento informatico, ma occorre piuttosto valutare, coerentemente con l'interpretazione europea, se i vincoli imposti al lavoratore siano di intensità tale da pregiudicare in modo oggettivo e significativo la facoltà di programmare il suo tempo libero⁵⁵⁷, intensità che, al fine di ricondurre un determinato periodo al concetto di orario di lavoro, dipende anche «dalla frequenza media» degli interventi richiesti al lavoratore⁵⁵⁸.

Muovendo da questo ragionamento, con riguardo al lavoro agile, la contrattazione collettiva sta offrendo un contributo importante nel delimitare con sufficiente precisione il tempo di connessione da quello di disconnessione.

A tal proposito, sempre più frequentemente vengono pattuiti in accordo con l'impresa periodi di connessione obbligatori, periodi durante i quali il lavoratore è obbligato a svolgere la sua attività conformemente alle direttive

⁵⁵⁵ A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 620; G. Calvellini, M. Tufo, *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, 2018, 4, p. 405.

⁵⁵⁶ M. Peruzzi, *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione, controllo. Una riflessione in prospettiva giuslavoristica*, in M. Peruzzi, D. Sacchetto (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 27.

⁵⁵⁷ Cfr. S. Bellomo, *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, 1, pp. 10 ss.

⁵⁵⁸ Cfr. Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-580/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*, cit.

datoriali, potendo tranquillamente esercitare il suo diritto alla disconnessione al termine degli stessi⁵⁵⁹.

Il periodo di connessione, assimilabile a quello della disponibilità, potrà, dunque, coincidere con il tradizionale orario di lavoro⁵⁶⁰ o articolarsi su una o più fasce orarie durante le quali il lavoratore potrà distribuire la prestazione, pur sempre nei limiti dell'orario contrattuale e nel rispetto del riposo giornaliero e settimanale⁵⁶¹.

Questa chiara separazione tra periodi di connessione e di disconnessione incontra, peraltro, conferma nel Protocollo del 7 dicembre 2021, il quale, consentendo l'articolazione del lavoro agile su «fasce orarie», prevede che sia sempre individuata quella di disconnessione durante la quale il lavoratore è libero di dedicarsi alle sue attività personali.

Tuttavia, tale soluzione non risolve il problema della qualificazione di quelle ore eccedenti i limiti di durata giornaliera e settimanale che il lavoratore potrebbe trovarsi a svolgere⁵⁶².

La principale difficoltà sta nel fatto che non esiste nell'ordinamento un obbligo di evadere le richieste datoriali al di fuori dell'orario di lavoro⁵⁶³.

Tuttavia, ciò non sembra sufficiente ad escludere il tempo impiegato per tali attività dalla nozione di orario di lavoro, posto che, secondo la prospettiva che si ritiene preferibile, la sussistenza dell'obbligo è definita dal carico di lavoro⁵⁶⁴.

Ne consegue che, ove il carico di lavoro sia proporzionato ai limiti di orario, il lavoratore è tenuto, per dovere di cooperazione, a non svolgere la prestazione al di fuori dell'orario di lavoro, mentre, ove il carico di lavoro risulti eccessivo rispetto a tali limiti, le ore lavorative ulteriori devono essere

⁵⁵⁹ Si vedano, tra i molti, i contratti di S.p.a. Michelin Italiana del 7 gennaio 2022, Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022, CheBanca! S.p.a. del 17 marzo 2022, Compass Banca S.p.A. del 15 marzo 2022, Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022.

⁵⁶⁰ M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, cit., p. 32.

⁵⁶¹ M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 19.

⁵⁶² Occorre evidenziare che la semplice ricezione di messaggi o posta elettronica non configura alcuna prestazione ove non comporti ulteriori attività in grado di limitare la programmabilità del tempo libero del lavoratore.

⁵⁶³ S. Magagnoli, *Diritto alla disconnessione e tempo di lavoro*, cit., p. 101.

⁵⁶⁴ M.T. Carinci, A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, cit., p. 29.

regolarmente retribuite⁵⁶⁵, a nulla rilevando il formale divieto di lavoro straordinario contenuto nell'accordo⁵⁶⁶.

8. Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento spagnolo.

La sempre più diffusa tendenza a flessibilizzare, intensificare e prolungare la giornata lavorativa al di là dei limiti contrattuali stabiliti conduce al riconoscimento del diritto alla disconnessione anche nell'ordinamento spagnolo, avvenuto con l'approvazione della «Legge organica sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali»⁵⁶⁷.

In particolare, l'art. 88 della LOPD⁵⁶⁸ prevede espressamente che i lavoratori del settore privato e i dipendenti pubblici hanno il «diritto» alla disconnessione digitale, il cui scopo è «garantire, al di fuori dell'orario di lavoro stabilito per legge o convenzionalmente, il rispetto dei tempi di riposo, delle ferie e delle vacanze, nonché della loro intimità personale e familiare». Inoltre, sebbene la disposizione non stabilisca nel dettaglio le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, si chiarisce che queste ultime devono tenere conto «della natura e dell'oggetto del rapporto di lavoro» e essere soggette, da un lato, «alle disposizioni della contrattazione collettiva o, in mancanza, all'accordo tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori» e, da un altro lato, a quanto previsto dalla politica aziendale⁵⁶⁹.

⁵⁶⁵ Cfr. V. Ferrante, *Il lavoro a distanza e il diritto "alla disconnessione"*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 127.

⁵⁶⁶ G. Ludovico, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 283.

⁵⁶⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁵⁶⁸ Si fa presente che la LOPD ha aggiunto il nuovo art. 20-bis allo Statuto dei Lavoratori, rubricato «diritti dei lavoratori alla *privacy* in relazione all'ambiente digitale e alla disconnessione», che comporta, dunque, il riconoscimento espresso e generale della sua garanzia.

⁵⁶⁹ Con riferimento all'introduzione del diritto alla disconnessione digitale nell'art. 88, si veda, tra i molti, M.T. Igartua Miró, *El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, cit., pp. 71 ss.; E.E. Taléns Visconti, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, in *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2019, 17, pp. 159 ss.; S. De La Casa Quesada, *Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2019, 17, pp. 129 ss.

Tuttavia, analogamente all'esperienza italiana, la disposizione, nonostante le sue indubbe potenzialità⁵⁷⁰, non è andata esente da critiche che ne hanno lamentato l'indeterminatezza⁵⁷¹, l'inefficacia⁵⁷² e, più in generale, una vera e propria inopportunità⁵⁷³. Infatti, si è ritenuto che il rispetto dei principi generali sull'orario di lavoro fosse già di per sé sufficiente a garantire un'effettiva disconnessione del lavoratore, senza, pertanto, dover necessariamente proclamare un nuovo diritto⁵⁷⁴, le cui concrete modalità di esercizio sono demandate principalmente alla contrattazione collettiva, alla quale spetta l'importante compito di definire non solo il suo contenuto ma

⁵⁷⁰ E.E. Taléns Visconti, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, cit., p. 7; F. Perez de los Cobos Orihuel, *Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador*, in *Trabajo y Derecho*, 2019, 59, p. 11.

⁵⁷¹ B. Torres, *Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, 8, 1, p. 240.

⁵⁷² I. Marín Alonso, *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, 53, p. 127; J. Lahera Forteza, *Es solo marketing el derecho a desconectar?*, in *Cinco días*, 30 de enero 2019, pp. 1 ss.; J.A. Altés, S. Yagüe, *A vueltas con la desconexión digital. Eficacia y garantías de lege lata*, in *Labos*, 2020, 1, 2, pp. 61 ss.

⁵⁷³ C. Molina Navarrete, *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso*, in *Temas Laborales*, 2017, 138, p. 281; S. De La Casa Quesada, *Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*, cit., p. 128; M.R. Gámez Vallecillo, *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, in *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2020, 8, 1, p. 219

⁵⁷⁴ Infatti, secondo i sostenitori di questa tesi, la giurisprudenza precedente al riconoscimento del diritto alla disconnessione digitale aveva già dimostrato che il lavoratore disponesse di mezzi di tutela efficaci contro le decisioni aziendali sproporzionate e contrarie al diritto a un riposo sufficiente e di qualità. Così, la STC 192/2003 (in cui si proclama che tutto il tempo libero del lavoratore deve essere destinato al riposo) o, ancora prima, la SAN del 17 luglio (proc. n. 120/1997). In quest'ultima decisione sono state dichiarate nulle le istruzioni impartite dall'azienda, in virtù delle quali il personale doveva mantenere un collegamento telefonico, ininterrotto e in qualsiasi momento, con il datore di lavoro e i suoi clienti. Allo stesso modo, si può menzionare la pronuncia del STSJ della Catalogna del 23 maggio 2013 (ric. n. 6212/2012), che ha ritenuto che l'installazione di dispositivi di monitoraggio sui telefoni cellulari dei lavoratori comportasse un rischio psicosociale, nella misura in cui questa situazione di vigilanza si protraeva al di fuori dei limiti dell'orario lavorativo, riducendo così la qualità del tempo di riposo e invadendo la vita privata e familiare del dipendente. Successivamente, il STS del 21 settembre 2015 (RJ 4353) ha stabilito la nullità della clausola di un contratto di lavoro che obbligava il dipendente a mettere a disposizione dell'azienda il proprio telefono cellulare e la propria e-mail personale per ricevere comunicazioni legate al lavoro, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Infine, il STSJ di Castilla y León del 3 febbraio 2016 ha stabilito che le aziende che utilizzano le TIC e il telelavoro devono dotarsi di politiche di gestione del tempo per gestire i reclami relativi all'eccesso di orario di lavoro, alla salute e alla sicurezza.

anche di affrontare direttamente le situazioni di rischio specifiche dei lavoratori a distanza⁵⁷⁵.

Prima di indagare le diverse questioni poste dalla norma, è necessario evidenziare che il diritto alla disconnessione sia stato riaffermato recentemente dal legislatore con specifico riferimento alla disciplina del lavoro a distanza, attraverso l'introduzione dell'art. 18 della l. n. 10/2021⁵⁷⁶. Pertanto, l'analisi non può che procedere attraverso una lettura combinata dei due interventi normativi, allo scopo di individuare non solo i punti di convergenza e di distacco ma anche, e soprattutto, valutare il grado di effettività del diritto alla disconnessione nell'ordinamento spagnolo comparato con quello italiano.

In primo luogo, occorre fornire una precisazione riguardo l'ambito di applicazione soggettivo delle due disposizioni, che ha sollevato alcuni dubbi interpretativi in dottrina⁵⁷⁷.

Sotto questo aspetto, l'art. 88 LOPD utilizza una formula molto ampia, riconoscendo con carattere generale il diritto alla disconnessione ai lavoratori del settore privato e i dipendenti del settore pubblico, in modo particolare a coloro che eseguono la prestazione lavorativa a distanza con l'utilizzo di dispositivi digitali⁵⁷⁸.

L'art. 18 della l. n. 10/2021 costituisce, invece, quasi un sottoinsieme della precedente norma, posto che si riferisce, in termini generali, solo ai

⁵⁷⁵ M. González Labrada, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, in *Revista de Derecho Social*, 2019, 87, p. 96; G. Barrios Baudor, *La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico*, in *Revista galega de dereito social*, 2020, 11, p. 114; R.M. Morato García, *Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, in *Trabajo y Derecho*, 2021, 11, p. 3.

⁵⁷⁶ A questa disposizione si aggiunge l'art.16 della l. n. 10/2021, che stabilisce la necessità di una valutazione dei rischi e di una pianificazione preventiva che tenga conto della garanzia dei periodi di riposo e della disconnessione digitale, nonché la sua Disposizione Aggiuntiva, secondo paragrafo, che prevede la possibilità che la contrattazione collettiva regoli le possibili circostanze straordinarie di modulazione del diritto alla disconnessione.

⁵⁷⁷ Cfr. J. Gorelli Hernández, *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, cit., pp. 139 ss.

⁵⁷⁸ Una parte della dottrina ha escluso il riconoscimento del diritto alla disconnessione ai soci di cooperative e ai lavoratori autonomi, in modo particolare ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Cfr. F.J. Arrieta Idiákez, *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, in *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2019, 42, p. 13.

lavoratori a distanza e ai telelavoratori che svolgono l'attività con carattere «regolare».

Pertanto, il problema non deriva tanto dal fatto che l'art. 88 esprime la regola generale, di cui l'art. 18 rappresenta una specificazione, quanto piuttosto dall'articolazione delle due disposizioni. Infatti, mentre la LOPD identifica la disconnessione solo come un diritto del lavoratore, la l. n. 10/2021 prevede, al contrario, anche l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la sua tutela.

In questa prospettiva, nonostante una parte minoritaria della dottrina abbia ritenuto che l'assenza di un corrispettivo obbligo datoriale a tutela del diritto della disconnessione «non assuma alcun significato pratico reale considerata la natura sinallagmatica del rapporto di lavoro»⁵⁷⁹, la dottrina maggioritaria ha rilevato che, solo attraverso l'attribuzione *ex lege* dell'obbligo di disconnessione a carico del datore di lavoro, sia possibile far raggiungere la massima efficacia alle politiche di disconnessione⁵⁸⁰.

Dopotutto, in assenza di un obbligo, la disconnessione rischia di rappresentare una garanzia vuota, perché facoltativa, perciò molto spesso inutilizzata dal lavoratore per il timore di ritorsioni. Pertanto, è solo attraverso un cambio di paradigma che è possibile cercare di evitare il fenomeno, ormai ricorrente nel lavoro digitale a distanza, del prolungamento della giornata lavorativa oltre i limiti orari stabiliti.

Si tratta di una problematica di non poco conto, considerato che anche la contrattazione collettiva non offre un aiuto in tal senso, continuando, sempre più spesso, a considerare la disconnessione solo quale diritto del lavoratore a non rispondere a sollecitazioni esterne al di fuori dell'orario di

⁵⁷⁹ In questi termini, D. Megino Fernández, *Desconexión digital: caracterización y materialización en las políticas internas de la empresa*, in *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2022, 250, p. 11

⁵⁸⁰ Tra i molti, M.T. Igartua Miró, *El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2019, 432, p. 66; M. Miñarro Yanini, *La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2019, 240, p. 5; C. Ruiz Gonzalez, *La desconexión digital como garantía y herramienta de conclusión de la jornada laboral: su necesaria concreción en tiempos de COVID-19*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, 56, p. 236; M.R. Gámez Vallecillo, *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, cit., p. 213.

lavoro, essendo, dunque, numerosi i casi nei quali il datore di lavoro continua a trasmettere richieste e comunicazioni ai propri dipendenti anche al termine della giornata lavorativa⁵⁸¹.

Nonostante ciò, si ritiene che, pur nel silenzio del legislatore, sia possibile rintracciare anche nell'art. 88 della LOPD un generale dovere del datore di lavoro di garantire la disconnessione, essenzialmente per due motivazioni.

In primo luogo, considerato che la disconnessione deve essere intesa quale misura di sicurezza preventiva, ovvero come mezzo idoneo a garantire il riposo o, in via generale, come presidio della salute e sicurezza del lavoratore, è indispensabile prevedere un obbligo a carico del datore di lavoro per assicurare la sua protezione.

È la stessa riflessione che, come in precedenza osservato, ha condotto parte della dottrina italiana a riconoscere la disconnessione quale «diritto dal lato lavoratore e obbligo dal lato datore di lavoro».

In secondo luogo, non si comprende perché il legislatore avrebbe dovuto disciplinare il diritto alla disconnessione se già esistevano nell'ordinamento altri strumenti a tutela del diritto al riposo. In termini generali, «la logica giuridica impone che se si introduce un «nuovo» diritto, il suo contenuto deve essere una novità rispetto a ciò che il lavoratore aveva già nel suo patrimonio giuridico»⁵⁸². Di conseguenza, la disconnessione non può limitarsi al semplice diritto del lavoratore di non rispondere alle richieste datoriali al di fuori dell'orario di lavoro, ma deve inevitabilmente contemplare un corrispettivo obbligo datoriale al fine di garantire una piena tutela, in senso ampio, della salute psico-fisica del lavoratore.

Se le cose stanno così, cosa succede se l'obbligo datoriale di garantire la disconnessione non viene rispettato? In materia di regime sanzionatorio,

⁵⁸¹ In tal senso, si veda il contratto collettivo di Orange Espagne, SAU, del 24 luglio 2019, nonché il II contratto collettivo di imprese del gruppo Telefonica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, in cui si prevede espressamente che «Telefónica riconosce e formalizza il diritto alla disconnessione digitale come un diritto, ma non un obbligo, applicabile a tutti i dipendenti. Ciò implica espressamente che i dipendenti non effettuano comunicazioni al di fuori degli orari stabiliti da questa politica sono liberi di farlo; tuttavia, devono presumere che non riceveranno una risposta fino al giorno lavorativo successivo».

⁵⁸² J. Gorelli Hernández, *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, cit., p. 146.

tanto la LOPD che la LTD non danno risposte. Una lacuna che, secondo una parte della dottrina, «costituisce il principale punto debole della legislazione spagnola»⁵⁸³.

Tuttavia, considerato che violare il diritto alla disconnessione significa non garantire il diritto al riposo del lavoratore, la soluzione che si ritiene preferibile è quella di includere l'inadempimento datoriale nell'ambito dell'art. 7.5 LISOS, che qualifica come violazione grave la trasgressione delle regole e dei limiti legali o concordati dell'orario di lavoro.

Orbene, all'esito di questa ricostruzione, si ritiene che, nonostante il diverso contenuto, non sussistano differenze importanti in relazione all'ambito di applicazione soggettivo delle due normative che disciplinano la disconnessione, anche se, in verità, occorre risolvere un ultimo problema, che si coglie con riferimento ai dipendenti pubblici.

Infatti, come già evidenziato nel corso di questa trattazione, la l. n. 10/2021 non si estende al personale in servizio presso le pubbliche amministrazioni, al quale si applica il nuovo art. 47-*bis* del TREBEP.

In questa prospettiva, posto che quest'ultima normativa non prevede alcun riferimento al diritto alla disconnessione, si tratta di comprendere se tale garanzia abbia comunque portata generale.

La risposta non può che essere affermativa per due ragioni. In primo luogo, non sembra assolutamente ragionevole privare i dipendenti pubblici di una simile garanzia, anche in considerazione del principio di uguaglianza e di parità di trattamento tra lavoratori.

In secondo luogo, dal momento che l'art. 88 della LOPD rappresenta un contenitore dentro il quale si inserisce l'art. 18 della l. n. 10/2021, è naturale conseguenza che il diritto alla disconnessione digitale si applichi anche ai lavoratori pubblici.

Tuttavia, una volta superato questo ostacolo, se ne rileva subito un altro, posto che, da un lato, l'art. 88 riconosce il diritto alla disconnessione digitale ai lavoratori del settore privato e ai dipendenti pubblici al fine di garantire il rispetto dei tempi di riposo, dei permessi e delle vacanze, nonché della

⁵⁸³ J.A. Altés Tárrega, S. Yagüe Blanco, *A vueltas con la desconexión digital. Eficacia y garantías de lege lata*, cit., p. 84.

privacy personale e familiare, mentre l'art. 18 parla sì di «dovere del datore di lavoro di garantire la disconnessione» ma in termini piuttosto generici, tali da concretizzarsi in una semplice limitazione dell'uso di mezzi tecnologici di comunicazione aziendale e di lavoro durante i periodi di riposo, nonché nel rispetto della durata massima della giornata lavorativa e di eventuali limiti e precauzioni in termini di orario di lavoro previsti dalla normativa legale o contrattuale applicabile.

Orbene, ambedue le formulazioni non convincono pienamente per due ragioni differenti.

La prima disposizione perché appare una mera dichiarazione programmatica⁵⁸⁴, vuota di contenuto, che si riassume nell'espressione di un *desideratum* per garantire l'assenza di interferenze lavorative nei tempi di riposo⁵⁸⁵.

La seconda disposizione, invece, nonostante la sua importanza nel riconoscere l'esistenza di un dovere datoriale a tutela del diritto alla disconnessione, risulta estremamente basilica, dal momento che l'obbligo si riduce a una semplice restrizione dell'utilizzo di dispositivi digitali, in assenza di un qualunque riferimento a un più generale dovere di astensione, che implica, ad esempio, il non contattare i lavoratori o non inviare *e-mail*, messaggi o comunicazioni varie durante i loro periodi di riposo⁵⁸⁶.

Tuttavia, ad uno sguardo più attento, si comprende la scelta del legislatore. Infatti, consapevole dell'eterogeneità delle situazioni proprie dell'ambito del telelavoro, preferisce adottare un criterio più *soft*, lasciando, in via principale, alla contrattazione collettiva il compito di individuare gli strumenti e le misure adeguate a garantire l'effettivo esercizio del diritto alla disconnessione nel lavoro a distanza, in modo particolare nel telelavoro, e

⁵⁸⁴ S. De La Casa Quesada, *Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*, cit., p. 130.

⁵⁸⁵ J.L. Goñi Sein, *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y extimidad) del trabajador*, in *Revista de derecho Social*, 2021, 93, p. 49.

⁵⁸⁶ D. Gutiérrez Colominas, *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*, in *Revista de los estudios de Derecho y ciencia política*, 2020, 31, p. 5.

l'adeguata organizzazione della giornata lavorativa in modo compatibile con la salvaguardia dei tempi di riposo del lavoratore.

Nonostante ciò, si ritiene che questo meccanismo possa condurre ad esiti non sempre positivi.

Infatti, attribuire un ruolo fondamentale nella definizione delle politiche di disconnessione digitale alla contrattazione collettiva, se da un lato consente certamente di adattare le misure di disconnessione ai vari contesti lavorativi, da un altro lato rischia di trasformarsi in un pericoloso *boomerang*.

In primo luogo, la contrattazione collettiva può non prevedere misure a riguardo, e perciò non garantire assolutamente l'efficacia del diritto.

In secondo luogo, può accadere che, mentre in alcune aziende vengano adottate misure di disconnessione forti (misure *hard*), come l'interruzione della rete dopo un certo orario o il blocco della messaggistica in entrata, in altre l'efficacia pratica del diritto può limitarsi a un semplice promemoria inviato al dipendente, in cui viene menzionato il suo diritto a non rispondere a *e-mail*, messaggi o qualsiasi altro tipo di comunicazione durante il tempo di riposo (misure *soft*)⁵⁸⁷.

Di conseguenza, è chiaro che politiche di disconnessione del secondo tipo, pur riconoscendo astrattamente il diritto, non garantiscano una sua effettiva tutela, in quanto non stabiliscono alcun limite al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, che ben potrebbe trasmettere comunicazioni al lavoratore oltre l'orario di lavoro, con il rischio che il dipendente responsabile, nonostante il promemoria ricevuto, continui a svolgere tranquillamente le sue mansioni.

Allo stesso tempo, l'assegnazione di un volume di compiti sproporzionato rispetto a quello che può essere potenzialmente affrontato durante una giornata lavorativa, può comportare, di fatto, un obbligo implicito per il lavoratore di protrarre la sua prestazione anche al di là dell'orario di lavoro,

⁵⁸⁷ Per un'analisi della contrattazione collettiva, si veda R.M. Morato García, *Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, cit., pp. 12 ss.

proprio al fine di evadere le richieste e soddisfare, di conseguenza, le aspettative datoriali.

Tuttavia, va evidenziato che alla contrattazione collettiva non spetta «di disporre del diritto, ma di modularne l'esercizio»⁵⁸⁸, nel senso che l'obbligo di attuare le misure di disconnessione grava pur sempre sul datore di lavoro, il quale deve necessariamente sviluppare una politica interna in materia di disconnessione. Infatti, l'art. 18.2 della l. n. 10/2021 prevede espressamente che l'impresa, dopo aver ascoltato i rappresentanti dei lavoratori, elabori una politica interna che definisca le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, politica che, in questo modo, potrà svolgere un ruolo sussidiario rispetto alla contrattazione collettiva quando questa è assente o si rivela insufficiente.

Calata nel contesto del telelavoro, la disconnessione è certamente possibile nel telelavoro *online* di carattere interattivo, nel quale un blocco dell'accesso all'*intranet* aziendale in una determinata fascia oraria potrebbe essere efficace come misura di disconnessione, mentre presenta maggiori problemi nell'ambito di un telelavoro *offline* o che può realizzarsi attraverso strumenti digitali propri del lavoratore.

È chiaro che, in simili situazioni, la disconnessione dipende essenzialmente dalla volontà del lavoratore, che può rinunciare al suo tempo di riposo, a beneficio dell'azienda, di sua spontanea volontà, senza un ordine espresso del datore di lavoro. Infatti, nessuna misura progettata e attuata con l'obiettivo di garantire un periodo di riposo sufficiente e di qualità sarà pienamente efficace senza l'impegno del dipendente ad interrompere qualsiasi collegamento informatico al termine della giornata lavorativa.

Pertanto, a fronte dei nuovi scenari di decentramento produttivo, è necessario riconoscere un certo grado di corresponsabilità tra datore di lavoro e lavoratore in termini di attuazione dei meccanismi di disconnessione, ritenendosi, dunque, perfettamente possibile richiedere al

⁵⁸⁸ F. Perez de los Cobos Orihuel, *Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador*, cit., p. 13.

lavoratore un obbligo di cooperazione, il cui fondamento risiede nell'art. 29 LPRL⁵⁸⁹.

A tal proposito, si ritiene che l'attività di formazione e sensibilizzazione del personale in relazione all'utilizzo ragionevole dei dispositivi digitali assuma una funzione imprescindibile al fine di evitare i temuti rischi di fatica informatica: non è certamente un caso se quasi tutti gli accordi collettivi ne facciano riferimento, sebbene si limitino a segnalare che la formazione costituisca uno degli strumenti per garantire il diritto alla disconnessione. Ultimata l'analisi del diritto alla disconnessione nel panorama spagnolo, è ora possibile operare una comparazione con quello italiano.

Orbene, si può rilevare una certa consonanza tra le due discipline, in quanto la finalità del diritto alla disconnessione è certamente la stessa, ovvero rappresentare uno strumento di conciliazione-vita lavoro volto a garantire, in senso ampio, la tutela della salute del lavoratore contro i rischi di una connessione potenzialmente infinita, anche se le concrete modalità attuative di tale diritto non vengono stabilite con sufficiente precisione, rimettendo il delicato compito alla contrattazione collettiva o alla *policy* aziendale.

Inoltre, occorre precisare che solo la disciplina spagnola preveda uno specifico riferimento al c.d. rischio di affaticamento informatico, implicito, invece, nell'ordinamento italiano.

Le differenze si colgono con maggiore evidenza a livello di definizione, posto che in Spagna la disconnessione viene immediatamente qualificata come «diritto digitale» del lavoratore, abbinato ad un correlativo obbligo in capo al datore di lavoro, mentre in Italia, nel silenzio del legislatore, la sua qualificazione è stata oggetto di importanti dispute dottrinali, che, ad oggi, si possono ritenere superate a favore del binomio «diritto – lato lavoratore, obbligo – lato datoriale», se pur il dovere di cooperazione del lavoratore nell'attuazione della disconnessione non sia assolutamente escluso.

Infine, per quanto concerne l'ambito applicativo, la disciplina spagnola risulta più adeguata, dal momento che estende il riconoscimento del diritto

⁵⁸⁹ M.T. Igartua Miró, *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, in *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, 19, p. 193.

alla disconnessione a tutti i lavoratori, diversamente dalla l. n. 81/2017 che applica discutibilmente la garanzia ai soli lavoratori agili⁵⁹⁰.

Orbene, in questo «ammirevole nuovo mondo del lavoro»⁵⁹¹, caratterizzato dall'erosione, da parte delle tecnologie digitali, delle coordinate spazio-temporali della prestazione, la discussione sulla limitazione dell'orario di lavoro è di estrema importanza, in quanto il lavoratore è sottoposto a una pressione telematica che lo obbliga a essere costantemente connesso, vittima di un sistema perverso secondo cui non rispondere alle sollecitazioni datoriali in tempi brevi comporta automaticamente l'esclusione dalla società⁵⁹².

Una società sempre più veloce, esigente, competitiva, che corre verso un futuro digitale che, se non adeguatamente regolamentato, rischia di dare origine a un'altra pandemia che, da silenziosa come era in passato, si sta rapidamente espandendo.

La questione non è più rinviabile. Infatti, di fronte a un rischio di tale portata, i tempi sembrano ormai maturi per istituire un vero e proprio «statuto generale del diritto alla disconnessione»⁵⁹³ che si applichi indistintamente a tutti i lavoratori digitali per una piena e completa «effettività» di tale diritto: è solo così che la disconnessione diventerà chiaro sinonimo di ristoro e ripristino delle energie psico-fisiche, argine di esigibilità contrattuale, salvaguardia del diritto al riposo e presidio della conciliazione vita-lavoro.

⁵⁹⁰ A. Maresca, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, p. 173.

⁵⁹¹ T. Coelho Moreira, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, in *Questões Laborais*, 2017, 49, p. 10.

⁵⁹² Parla di «schiavitù moderna», T. Corrêa Gomes Cardim, *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, 11, 1, p. 427.

⁵⁹³ A. Preteroti, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, cit., p. 19.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1985)*, Giuffrè, Napoli, 1986.

AA.VV. (a cura di), *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987.

AA.VV. (a cura di), *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

AA.VV. (a cura di), *L'orario di lavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Utet, Torino, 1995.

AA.VV. (a cura di), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho de trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

AA.VV. (a cura di), *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

AA.VV. (a cura di), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

AA.VV. (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015.

AA.VV. (a cura di), *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017.

AA.VV. (a cura di), *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino 18-19 maggio 2017)*, Giuffrè, Milano, 2018.

AA.VV. (a cura di), *Lavoro pubblico*, Giappichelli, Milano, 2018.

AA.VV. (a cura di), *El Trabajo decente*, Comares, Granada, 2018.

AA.VV. (a cura di), *Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, Ediesse, Roma, 2019.

AA.VV. (a cura di), *Estudios de direito, desenvolvimento e novas tecnologias*, Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos, Porto, 2020.

AA.VV. (a cura di), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

AA.VV. (a cura di), *Liber Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021.

AA.VV. (a cura di), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer España, 2021, Barcellona.

AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Torino 16-17 giugno 2022)*, La Tribuna, Piacenza, 2022.

Adams-Prassl J., Aloisi A., De Stefano V., Kountouris N., *La Corte di Giustizia dell'Ue prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, 3, 2, pp. 399 ss.

Aguilero Izquierdo R., Cristóbal Roncero R., *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, in AA.VV. (a cura di), *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 339 ss.

Aimo M., Fenoglio A., *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, 1, pp. 25 ss.

Alaimo A., *Lo “Statuto dei lavoratori autonomi”*: dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele?, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, pp. 25 ss.

Alarcón Caracuel M.R., *La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del mercado de trabajo*, in *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1986, 28, pp. 495 ss.

Albi P., *Il lavoro agile tra emergenza e transizione*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT, 2020, 430, pp. 200 ss.

Albiol Montesinos I., *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*, in *Cuadernos de la Cátedra de Derechos de Trabajo*, 1971, 1, pp. 2 ss.

Alegre Nuevo M., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia COVID-19*, in López Balaguer M. (a cura di), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 217 ss.

Alemán Páez F., *El trabajo a distancia en la postpandemia*, in Eduardo López Ahumada J., L. Gamarra Vílchez, F. Varela, Borórquez (a cura di), *El derecho del trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022, pp. 21 ss.

Ales E., Senatori I., *La nuova centralità del lavoro autonomo*, in *XXI Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2019*, 2019, pp. 23 ss.

Ales E., *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2021, 1, pp. 43 ss.

Alessi C., Barbera M., Guaglianone L., *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019.

Alessi C., Vallauri M.L., *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in Bonardi O., Carabelli U., D’Onghia M., Zoppoli L. (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Consulta Giuridica CGIL, Roma, 2020, pp. 131 ss.

Allamprese A., *La Corte di giustizia assimila la reperibilità al tempo di riposo*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2001, pp. 1 ss.

Allamprese A., *Attività di guardia medica ed orario di lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2003, 12, pp. 1126 ss.

Allamprese A., *Del diritto alla disconnessione*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, 1, pp. 147 ss.

Allamprese A., Pascucci P., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 1, pp. 307. ss.

Aloisi A., De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2020.

Altés J.A., Yagüe S., *A vueltas con la desconexión digital. Eficacia y garantías de lege lata*, in *Labos*, 2020, 1, 2, pp. 61 ss.

Altimari M., *Un diritto alla disconnessione, un “vecchio” diritto ineffettivo*, in Occhino A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp.181 ss.

Alonso Olea M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, in *Revista de Derecho Privado*, 1974, pp. 207 ss.

Álvarez Cuesta H., *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*, in *Lan Harremanak*, 2020, 43, pp. 175 ss.

Álvarez De la Rosa M., *El trabajo a domicilio*, in De la Villa L.E. (a cura di) *El trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, pp. 213 ss.

Alvino I., *Il lavoro agile*, in Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A. (a cura di), *Il lavoro privato*, Giuffré, Milano, 2022, pp. 965 ss.

Alzaga Ruiz I., Sánchez Trigueros C., Hierro Hierro F.J., *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thompson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

Ambra M.C., *Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello smart working*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 1, pp. 22 ss.

Andreoni A., *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, 1, pp. 105 ss.

Areta Martínez M., *El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia*, in Alzaga Ruiz I., Sánchez Trigueros C., Hierro Hierro F.J. (a cura di), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thompson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pp.115 ss.

Arnal Maqueda J., *El contrato de trabajo a domicilio*, Ed. Agrupación profesional de trabajo a domicilio, Barcellona, 1987.

Arrieta Idiakez F.J., *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, in *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2019, 42, pp. 3 ss.

Asnaghi A., *Il Protocollo delle Parti Sociali sul Lavoro Agile: montagne che han partorito un topolino?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, pp. 1 ss.

Avogaro M., *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, 7, pp. 1 ss.

Baamonde M.E., *El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria*, in *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, 7, pp. 921 ss.

Baamonde M.E., *El Derecho al Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia*, in *Derecho de las relaciones laborales*, 2020, 11, pp. 1413 ss.

Balandi G., *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1975, 1, pp. 581 ss.

Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vol. I, Società Editrice Libreria, Milano, 1915.

Barrios Baudor G., *La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico*, in *Revista galega de dereito social*, 2020, 11, pp. 105 ss.

Basenghi F., Di Stefano L., Russo A., Senatori I., *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Giappichelli, Torino, 2020.

Basterra Hernández M., *Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga*, in López Balaguer M. (a cura di), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 307 ss.

Bauman Z., *Vita liquida*, Economica Laterza, Bari, 2005.

Bavaro V., *Il tempo nel lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.

Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 31 ss.

Bavaro V., *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, pp. 671 ss.

Bavaro V., *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, pp. 1 ss.

Bayón Chacón G., *El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?*, in *Revista de Derecho Privato*, 1961, pp. 461 ss.

Baylos Grau A., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012.

Bellano M., *Il lavoro a domicilio dall'art. 1 R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, alla L. 13 marzo 1958, n. 264*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1962, 1, pp. 68 ss.

Bellavista A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 621 ss.

Bellomo S., Rocchi L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2021, 2, pp. 336 ss.

Bellomo S., *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, 19, pp. 166 ss.

Bellomo S., *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, 1, pp. 1 ss.

Beltrán de Heredia Ruiz I., *Trabajo a distancia/Teletrabajo (ley 10/2021)*, in «Una mirada crítica a las relaciones laborales», <https://ignasibeltran.com>, 2023.

Bentivogli M., *Indipendenti. Guida allo smart working*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2020.

Betzu M., *Regolare internet*, Giappichelli, Torino, 2012.

Biasi M., *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2021, 3-4, pp. 160 ss.

Biasi M., *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffré, Milano, 2023.

Bini S., *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni. Brevi osservazioni, in stato di emergenza*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, 3, pp. 1 ss.

Bini S., *El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad*, in *Labour&Law Issues*, 2020, 2, pp. 2 ss.

Blanpain R., Biagi M., *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Maggioli, Torino, 1991.

Blainpain R., *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice. A European and Comparative Study*, Kluwe Law International BV, The Netherlands, 2007.

Bologna S., Iudicone F., *Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergente, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2017, 3, pp. 113 ss.

Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L., *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Consulta Giuridica CGIL, Roma, 2020.

Borrajo E., *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo III, Edersa, Madrid, 1985.

Borzaga M., *Lavorare per obiettivi. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, Milano, 2012.

Boscati A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 49 ss.

Bozzao P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 106 ss.

Brollo M., *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2017, 1, pp. 119 ss.

Brollo M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 2, pp. 469 ss.

Brollo M., “Smart” o “Emergency Work”? *Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2020, 6, pp. 553 ss.

M. Brollo, *Il lavoro agile tra emergenza pandemica e riemersione della questione femminile*, in *Labor*, 2020, 4, pp. 507 ss.

Brollo M., *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Seghezzi F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Adapt e-book, Bergamo, 2020, 89, pp. 167 ss.

Brollo M., *Dopo il protocollo: i tre pilastri dello smart working*, in *Bollettino ADAPT*, 13 dicembre 2021, 44.

Brollo M., *Il patto di lavoro agile nelle pp.aa. verso il post-emergenza*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2022, 3, pp. 447 ss.

Brollo M., Del Conte M., Martone M., Spinelli C., Tiraboschi M., *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, Adapt University Press, 2022.

Brollo M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro*, *Relazione alle giornate di studio di diritto del lavoro (Campobasso, 25-26 maggio 2023)*, 2023, pp. 3 ss.

Brunetta R., Tiraboschi M., *Lavoro agile: una rivoluzione che parte dalla Pubblica Amministrazione*, in *Working Paper Adapt University Press*, 2021, 13.

Butera F., *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Studi organizzativi*, 2020, 1, pp. 142 ss.

Butera F., *Un sistema professionale nella Pubblica Amministrazione? La progettazione dei ruoli e delle professioni a banda larga. Sciogliere tre nodi: progettazione dei servizi, gestione del cambiamento, semplificazione delle forme di rappresentazione e regolazione del lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 3, pp. 3 ss.

Cairolì S., Galli M., Verzaro M., Rocchi L., *Contrattazione collettiva. Periodo I semestre 2017*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 3, pp. 88 ss.

Cairolì S., *Prime questioni sulla fattispecie del lavoro in modalità agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2018, 1, pp. 79 ss.

Cairolì S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Milano, 2020.

Cairós Barreto D.M., *Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo*, in *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021, extra. 13, pp. 1 ss.

Calderara D., *La dis-connessione: evoluzioni e prospettive*, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 2, pp. 261 ss.

Calderara D., *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2024.

Calvellini G., Tufo M., *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, 2018, 4, pp. 403 ss.

Calvellini G., *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2020.

Camàra Botía A., *La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)*, in Alzaga Ruiz I., Sánchez Trigueros C., Hierro Hierro F.J. (a cura di), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thompson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pp. 59 ss.

Campanella P., *Smart working e salute e sicurezza del lavoro: soggetti, metodi e contenuti*, in Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Seminari della Consulta giuridica della CGIL, 2021, pp. 101 ss.

Camps Ruiz L.M., Ramírez Martínez, T. Sala Franco T., *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

Cannata F., *Disconnessione e riservatezza, quali garanzie nel contesto del lavoro agile?*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2022, 3-4, pp. 220 ss.

Caputo L., *Il diritto alla disconnessione: dai contratti collettivi a una possibile tutela generalizzata*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, 7, 11, p. 1 ss.

Carabelli U., Leccese V., *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".int*, 2004, 38, pp. 163 ss.

Carabelli U., Fassina L., *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Seminari della Consulta giuridica della Cgil, 2021.

Cardarello C., D'Amora F., Ebreo A., Marziale A., Patrizi A., *Smart working. Disciplina e scenari*, Giuffrè, Milano, 2021.

Cardenal Carro M., *Vademécum de Contratación Laboral*, Laborum, Murcia, 2001.

Carinci F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1985)*, Giuffrè, Napoli, 1986, pp. 3 ss.

Carinci F., Zoppoli L., *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Torino, 2004.

Carinci F., Leccese V., *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004.

Carinci F., *Prefazione*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018.

Carinci F., *La subordinazione rivista alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 4-5, pp. 961 ss.

Carinci F., *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 43 ss.

Carinci M.T., Tursi A., *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020.

Carinci M.T., *Il lavoro agile nel settore privato*, in Carinci M.T., Tursi A. (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 83 ss.

Carinci M.T., Ingraio A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte di riforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 2, pp. 12 ss.

Carollo L., *Le novità in materia di telelavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, pp. 266 ss.

Carrizosa Prieto E., *La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?*, in *Revista Laboral y Derecho de Empleo*, 2021, 4, pp. 52 ss.

Caruso B., Sciarra S., Massimo D'Antona. *Opere. Vol. I. Scritti sul metodo e sulla evoluzione del diritto del lavoro. Scritti sul diritto del lavoro comparata e comunitario*, Giuffr , Milano, 2000.

Caruso B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT*, 2018, 2, pp. 226 ss.

Caruso B., Del Punta R., Treu T., *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori e regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020.

Caruso B., Del Punta R., Treu T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020.

Caruso B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: pi  o meno smart working?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, 2, pp. 215 ss.

Caruso B., *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 2, pp. 128 ss.

Caruso B., Zappal  L., *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, pp. 29 ss.

Casano L., *Lavoro agile e conciliazione: prima verifica alla luce delle soluzioni contrattuali nelle aziende di credito e assicurative*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2021, 7, pp. 700 ss.

Casillo R., *La subordinazione agile*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, 3, pp. 529 ss.

Casillo R., *Competitiv  e conciliazione nel lavoro agile*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, 1, pp. 115 ss.

Casillo R., *Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici*, in Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 725 ss.

Cautadella M.C., *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2021, 3, pp. 853 ss.

Cepollaro G., *Soluzioni organizzative*, in Scapitto G., Zingarelli D. (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni*, Franco Angeli, Milano, 1993, pp. 125 ss.

C. Cester, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in AA.VV. (a cura di), *L'orario di lavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Utet, Torino, 1995, pp. 9 ss.

Cipressi P., *Il lavoratore a domicilio*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1966, 1, pp. 47 ss.

Cipriani A., Gramolati A., Marci G., *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

Coelho Moreira T., *O direito à desconexão dos trabalhadores*, in *Questões Laborais*, 2017, pp. 26 ss.

Como E., Turi R., *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Ufficio studi Fiom nazionale e Segreteria nazionale Fiom*, 2016.

Corrado B., G. Lipari G., *Le modalità di svolgimento*, in Cardarello C., D'Amora F., Ebreo A., Marziale A., Patrizi A. (a cura di), *Smart working. Disciplina e scenari*, Giuffrè, Milano, 2021, pp. 80 ss.

Correa Carrasco M., *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, in *Boletín Oficial del Estado, BOE*, Madrid, 1997.

Corrêa Gomes Cardim T., *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, 11, 1, pp. 417 ss.

Corso S., *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, p. 4, pp. 978 ss.

Corso S., *La “pronta” reperibilità tra “orario di lavoro” e “periodo di riposo”*: una questione che rimane aperta, in *Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2020, 1, pp. 185 ss.

Corti M., Sartori A., *La legge sul lavoro autonomo e lo “smart working”. La quarta riforma del pubblico impiego. Le nuove linee guida sui tirocini*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 3, pp. 91 ss.

Cotta S., *La sfida tecnologica*, Il Mulino, Bologna, 1968.

Cruz Villalón J., *El trabajo a domicilio (art. 13)*, in *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 2000, 1, pp. 449 ss.

Cruz Villalón J., *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, in *Derecho de las relaciones laborales*, 2020, 4, pp. 406 ss.

Cruz Villalón J., *El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española*, in *Labour&Law Issues*, 2020, 2, pp. 19 ss.

Cuttone M., *Oltre il paradigma dell’unità di luogo tempo e azione: la revanche dell’autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2017, 6, pp. 28 ss.

D’Antona M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Rivista critica di diritto privato*, 1988, pp. 195 ss.

D’Antona M., *Il tema*, in Gaeta L., Pascucci P., Poti U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, pp. 3 ss.

D’Antona M., *L’anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in Caruso B., Sciarra S. (a cura di), *Massimo*

D'Antona. *Opere. Vol. I. Scritti sul metodo e sulla evoluzione del diritto del lavoro. Scritti sul diritto del lavoro comparata e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 53 ss.

D'Aponte M., *Evoluzione dei sistemi organizzativi dell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione" al lavoro "per obiettivi"*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 1, pp. 29 ss.

D'Onghia M., *Un itinerario sulla qualità del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, 2, pp. 257 ss.

D'Onghia M., *Lavoro agile e luogo di lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, pp 1 ss.

Dagnino E., Tiraboschi M., *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50.

Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, in *Working Paper, ADAPT University Press*, 2016, 2.

Dagnino E., Moscaritolo I., *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Bollettino Adapt*, 19 settembre 2016.

Dagnino E., *Lavoro agile: tre progetti di legge a confronto*, in Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50, pp. 30 ss.

Dagnino E., Nespoli F., Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2016, 62.

Dagnino E., Menegotto M., Pelusi L.M., Tiraboschi M., *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, Giappichelli, Milano, 2017.

Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 4, pp. 1024 ss.

Dagnino E., *La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere*, in *WP SALUS*, 2021, 5, pp. 4 ss.

Dagnino E., *L'accordo tra parti sociali europee per una direttiva condivisa sul telelavoro: una occasione per riportare il dibattito italiano sullo smart working sul giusto binario*, in *Bollettino Adapt*, 4 luglio 2022, 26.

Dans Alvarez De Sotomayor L., *Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa*, in *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2020, 12, pp. 8 ss.

Däubler W., *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1985, pp. 65 ss.

De Angelis N., *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, 2, pp. 244 ss.

De Cristofaro M., *Il lavoro a domicilio*, Cedam, Padova, 1978.

De La Casa Quesada S., *Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2019, 17, pp. 113 ss.

De Las Heras García A., *Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2020, 452, pp. 171 ss.

De La Villa L.E., *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966.

De La Villa L.E., García Ninet I., *Contrato de trabajo a domicilio*, in Borrajo E. (a cura di), *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo III, Edersa, Madrid, 1985, pp. 313 ss.

De la Villa L.E., *El trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011.

De Luca Tamajo R., *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 3 ss.

De Luca Tamajo R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2003, 9, pp. 4 ss.

De Luca Tamajo R., Maffei F., *L'esperimento emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 229 ss.

De Masi D., *Introduzione: il telelavoro nella società post-industriale*, in G. Scarpitti, D. Zingarelli (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Franco Angeli, Milano, 1993, pp. 20 ss.

De Masi D., *Impiegati e operai, lasciamoli a casa*, in *Telèma*, 1995, pp. 4 ss.

De Masi D., *La filosofia del lavoro da remoto*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2022, pp. 19 ss.

Del Conte M., *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 199 ss.

Del Conte M., *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2021, 3, pp. 549 ss.

Del Punta R., *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022.

Del Punta R., *A proposito di E. Mingione (a cura di), Lavoro: la grande trasformazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2021, 3, pp. 509 ss.

Dell'Olio M., *Lavoro a domicilio*, in *Novissimo digesto italiano – Appendice*, IV, Torino, 1983, pp. 707 ss.

Della Rocca G., *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in Cipriani A., Gramolati A., Marci G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, pp. 251 ss.

Di Martino D., Wirth L., *Telework: A new way of working and living*, in *International Labour Review*, 1990, 5, pp. 529 ss.

Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour & Law Issues*, 2017, 3, 2, pp. 19 ss.

Di Nicola P., *Contrattare il telelavoro*, in *Lavoro e diritto*, 1997, pp. 493 ss.

Di Nicola P., Russo P., Curti A., *Telelavoro tra legge e contratto*, Ediesse, Roma, 1998.

Di Nunzio D., *Lavoro agile, forme organizzative e soggettività del lavoratore*, in Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro. Atti del quarto Seminario annuale della Consulta giuridica dedicato alla memoria del Prof. Luigi Mariucci*, pp. 33 ss.

Donini A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in Verzaro M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 111 ss.

Dosi G., Virgillito M.E., *¿Hacia dónde evoluciona el tejido social contemporáneo? Nuevas tecnologías y viejas tendencias socioeconómicas*, in *Revista Internacional del trabajo*, 2019, pp. 2 ss.

Durán F., *Trabajo a distancia: vino nuevo en odres viejos*, en Garrigues, 2020.

Eduardo López Ahumada J., L. Gamarra Vílchez, F. Varela, Borórquez, *El derecho del trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022.

Escudero Rodríguez R., *Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámica de la negociación colectiva*, in *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1999, 1, pp. 308 ss.

Escudero Rodríguez R., *Teletrabajo*, in AA.VV. (a cura di), *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pp. 761 ss.

Espín Sáez M., *Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia*, in *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, 112, pp. 249 ss.

Esposito M., *Smart work e pubblico impiego: patti chiari, agilità lunga*”, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 147 ss.

Eurofound, ILO Research Report, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

Faccin L., *Remote management. Gestire il lavoro da remoto, senza vincoli di luogo o di tempo*, Independently, 2020.

Fedi F., *Teniamone conto, c'è un fattore umano*, in *Telèma*, 1995, 2, p. 55.

Fenoglio A., *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Edizioni Scientifiche italiane, 2012.

Fenoglio A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 547 ss.

Fenoglio A., *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europea*, 2021, 4, pp. 1 ss.

Fenoglio A., *Tempi e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 2, pp. 184 ss.

Fernández Avilés J.A., *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuesta de mejora*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2017, 2, pp. 69 ss.

Fernández Orrico F.J., *Trabajo a distancia: cuestiones pendentias y propuestas de mejora (RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre)*, in *Revista general de derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, 2021, 58, p. 225 ss.

Ferrante V., *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsos Quotidiano*, 18 febbraio 2017, pp. 5 ss.

Ferrante V., *Il lavoro a distanza e il diritto “alla disconnessione”*, in Occhino A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 125 ss.

Ferraresi M., *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, 1, pp. 93 ss.

Ferraresi M., voce *Lavoro agile*, in *Enciclopedia Treccani on-line*, 2015.

Ferraro F., *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in Verzaro M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 137 ss.

Fiata E., *Il potere di controllo nel lavoro da remoto tra valutazione del risultato e privacy del lavoratore*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da*

remoto. *Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 101 ss.

Fiorucci A.V., *La limitazione del tempo di lavoro agile nella disciplina legale e collettiva*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 9, 2, pp. 26 ss.

Fiorillo L., Perulli A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017.

Fiorillo L., *Il lavoro agile continua il percorso di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 165 ss.

Fiorillo L., *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2018, 368, p. 23 ss.

Floridi L., *Infosfera. Etica e filosofia nell'era dell'informazione*, Giappichelli, Torino, 2009.

Floridi L., *The Online Manifesto. Being Human in a Hyperconnected Era*, Springer Open, 2014.

Floridi L., *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta cambiando il mondo*, Raffaello Cortina, Milano, 2017.

Flammia R., *Telelavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1995, 1, pp. 638 ss.

Foglia L., *La privacy come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, 2, pp. 105 ss.

Fontana G., *La nozione di orario di lavoro e la questione della retribuibilità del cosiddetto "tempo-tuta"*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, 3, pp. 737 ss.

Franza G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, 3, pp. 772 ss.

Frediani M., *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, pp. 824 ss.

Gaeta L., *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, in *Lavoro '80*, 1986, pp. 344 ss.

Gaeta L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1993.

Gaeta L., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1995, 68, pp. 547 ss.

Gaeta L., *La qualificazione del rapporto*, in L. Gaeta, P. Pascucci (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, pp. 1 ss.

Gaeta L., *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Il Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 1999, 1, pp. 311 ss.

Gaeta L., voce *Telelavoro*, in *Enciclopedia Treccani on-line*, 2015.

Gaeta L., Pascucci P., *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998.

Gaeta L., Pascucci P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2001, pp. 11 ss.

Gala Dúran C., *El teletrabajo en las administraciones públicas*, in *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, pp. 69 ss.

Galantino L., *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Diritto del lavoro*, 1985, 1, pp. 323 ss.

Galardi R., *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in *Osservatorio Costituzionale*, 2021, 2, pp. 110 ss.

Gallardo Moya R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1998.

Gallardo Moya R., *El trabajo a distancia: un trabajo con garantías?*, in Baylos Grau A. (a cura di), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 154 ss.

Gallego Moya F., *El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, 457, pp. 75 ss.

Gámez Vallecillo M.R., *El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2017, pp. 167 ss.

Gámez Vallecillo M.R., *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, in *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2020, 8, 1, pp. 211 ss.

García Coca O., *El registro de la jornada laboral y la privacidad de los trabajadores*, in Rodríguez-Piñero Royo M., Todolí Signes A. (a cura di), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, Valencia, 2020, pp. 327 ss.

García Murcia J., *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, in F. Perez de los Cobos Orihuel, J. Thibault Aranda (a cura di), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer España, Laz Rozas (Madrid), 2021, pp. 29 ss.

García-Perrote Escartín I., Mercader Iguina J.R., *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

García Quiñones J.C., *La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo*, in Mella Mendéz L., A. Villalba Sánchez A. (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 129 ss.

García Romero B., *El teletrabajo*, Ed. Civitas, Navarra, 2012.

Garofalo C., *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, pp. 399 ss.

Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV. (a cura di), *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino 18-19 maggio 2017)*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 17 ss.

Garofalo D., *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018.

Garofalo D., *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, pp. 3 ss.

Garofalo D., *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2019, 4, pp. 329 ss.

Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Seghezzi F., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Adapt e-book, Bergamo, 2020, 89.

Genin E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 2016, pp. 280 ss.

Gentile G., *Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2019, 3, pp. 607 ss.

Gentile G., *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pp. 490 ss.

Gil Gil J.L., *Smart working. Il lavoro "fuori"*, in Occhino A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 145 ss.

Gil Plana J., *Tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in Perez de los Cobos Orihuel F., Thibault Aranda J. (a cura di), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer España, Laz Rozas (Madrid), 2021, pp. 221 ss.

Giugni G., *Lavoro giornalistico*, in *Enciclopedia del Diritto*, Milano, 1973, pp. 23 ss.

Giugni G., *È necessario, subito, un altro (tele)statuto*, in *Telèma*, 1995, 2, pp. 46 ss.

Giugni G., *Presentazione*, in Gaeta L., Pascucci P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, pp. 13 ss.

Goñi Sein J.L., *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y extimidad) del trabajador*, in *Revista de derecho Social*, 2021, 93, pp. 25 ss.

González Labrada M., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, in *Revista de Derecho Social*, 2019, 87, pp. 91 ss.

González Ortega S., *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Temas Laborales, 2020, 62.

González Villanueva F.J., *La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores*, in *Actualidad laboral*, 2003, 1, pp. 171 ss.

Gorelli Hernández J., *Trabajo decente y tiempo de trabajo*, in AA.VV. (a cura di), *El Trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, pp. 141 ss.

Gorelli Hernández J., *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

Gorelli Hernández J., *Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021*, in *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, pp. 115 ss.

Gottardi D., *Telelavoro*, in *Digesto delle discipline privatistiche – Sezione commerciale*, 2003, pp. 906 ss.

Gottardi D., *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura “predittiva”, robotica e lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 2, pp. 3 ss.

Gragnoli E., *La distanza come misura degli spazi contrattuali*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2008, pp. 205 ss.

Gragnoli E., *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, 2, pp. 439 ss.

Gragnoli E., *L'epidemia e la disciplina italiana del lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Redes de tecnologia e relações de trabalho*, Lex Editora, Porto Alegre, 2022, pp. 40 ss.

Gramano E., *La normativa europea alla prova della frammentazione del tempo di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, 5, 1, pp. 928 ss.

Grandi M., *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 50 ss.

Grasso B., *Il telelavoro: lavoreremo tutti a casa?*, Edizioni dal Sud, Bari, 1986.

Greco R., *Il rapporto di lavoro tra nuove tecnologie e vecchie norme*, in *Critica del diritto*, 1984, 34, pp. 59 ss.

Greco M.G., *Qualche considerazione sulla disciplina del lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Estudios de direito, desenvolvimiento e novas*

tecnologias, Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos, Porto, 2020, pp. 102 ss.

Guaglianone L., Manzani F., *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffré, Milano, 2007.

Gutiérrez Colominas D., *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*, in *Revista de los estudios de Derecho y ciencia política*, 2020, 31, pp. 3 ss.

Hernando A., *Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo Marco sobre teletrabajo*, in *Relaciones Laborales*, 2003, 2, pp. 1189 ss.

Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffré, Milano, 1984.

Ichino P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffré, Milano, 1989.

Ichino P., *I problemi giuridici del telelavoro*, in *Notiziario giuridico del lavoro*, 1995, 75, pp. 17 ss.

Ichino P., *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del «lavoro agile»*, in www.pietroichino.it, 2017.

Ichino P., *Se l'epidemia mette le ali allo smart working*, in lavoce.info, 28 febbraio 2020.

Ichino P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 1, pp. 4 ss.

Iervolino P., *Lo smart working al vaglio del Covid-19: un altro fallimento nel processo di privatizzazione del pubblico impiego*, in Pileggi A. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, Roma, 2020, pp. 43 ss.

Iguarta Miró M.T., *La obligación del registro de la jornada de trabajo tras el rdl 8/2019*, in *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2019, 147, pp. 115 ss.

Igartua Miró M.T., *El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2019, 432, pp. 61 ss.

Iguartua Miró M.T., *La flexibilización del tiempo de trabajo*, in *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021, núm. extra. 13, pp. 3 ss.

Igartua Miró M.T., *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, in *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, 19. Pp. 175 ss.

Ingrao A., *Lavoro agile per obiettivi: riflessioni intorno alla tipicità sociale e legale. Seconda wave di una ricerca sul campo*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 9, 2, pp. 33 ss.

Iodice D., *Il “testo unificato” delle dieci proposte di legge in tema di lavoro agile. Un pot-pourri legislativo di dubbia coerenza e di scarsa utilità*, in *WP Bollettino Adapt*, 2022, 7, pp. 3 ss.

Ito J., Hove J., *Ad un passo dal futuro. Come sopravvivere all'imprevedibile accelerazione del mondo*, trad. it. M. Vegetti, Egea Editore, Milano, 2017.

Jaeggi R., *Nuovi lavori, nuove alienazioni*, Castelvecchi Editore, Roma, 2020.

Jímenez Asensio R., *El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades de su sector público*, in *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2021, 4, pp. 18 ss.

José Gómez-Millán Herencia M., *Registro de jornada y control horario*, in González Ortega S. (a cura di), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Temas Laborales, 2020, 62, pp. 243 ss.

Lahera Forteza J., *Es solo maarketing el derecho a desconectar?*, in *Cinco días*, 30 de enero 2019, pp. 1 ss.

Lahera Forteza J., *El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural*, in M. Rodríguez-Piñero, A. Todolí Signes (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Valencia, 2021, pp. 65 ss.

Lai M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 4, pp. 985 ss.

Lai M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 3, pp. 662 ss.

Lamberti M., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione del lavoro agile*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 195 ss.

Lamberti M., *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, pp. 615 ss.

Leccese V., *Flessibilità o imprevedibilità del tempo di lavoro? Tra flessibilità nell'interesse del datore e tutele individuali*, in Guaglianone L., Manzani F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffré, Milano, 2007, pp. 223 ss.

Leccese V., *Le tendenze attuali e l'evoluzione del diritto comunitario in materia di tempi di lavoro: progetti di riforma della direttiva europea e*

giurisprudenza della Corte di Giustizia, in Veneziani B., Bavaro V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 325 ss.

Leccese V., *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio d'impresa*, in *Guida al lavoro*, 2019, 39, pp. 9 ss.

Leccese V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, 2, pp. 428 ss.

Leccese V., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, in AA.VV (a cura di), *Liber Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021, pp. 209 ss.

Leccese V. *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 1, pp. 2 ss.

Leohnard G., *Tecnologia vs umanità. Lo scontro prossimo venturo*, Egea, 2019.

Leone G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, pp. 469 ss.

Liso F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Industria e sindacato*, 1992, 28, pp. 1 ss.

Lombardi M., *I tempi del tempo: sul legame interrotto fra tempo e subordinazione in ambito universitario*, in Veneziani B., Bavaro V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 93 ss.

López Ahumada J.E., *La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos*, in *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 2021, 281, pp. 513 ss.

López Balaguer M., *Trabajo a distancia*, in AA.VV. (a cura di), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 208 ss.

López Balaguer M., *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

López Balaguer M., *Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo del trabajo a distancia*, in T. Sala Franco (a cura di), *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 87 ss.

López Jiménez J.M., *El teletrabajo como medida de conciliación y su repercusión en el tiempo de trabajo*, in AA.VV. (a cura di), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer España, 2021, Barcellona, pp. 159 ss.

López Jiménez J.M., *Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica*, in López Balaguer M. (a cura di), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 143 ss.

López Terrada E., *Las modalidades de contratación en la Reforma Laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

Ludovico G., *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffré, Milano, 2023.

Luján Alcaraz J., *El trabajo a domicilio*, in Camps Ruiz L.M., Ramírez Martínez, T. Sala Franco T. (a cura di), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 201 ss.

Macchione C., *Il lavoro agile e l'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi*, in Brollo M., Del Conte M., Martone M., Spinelli C., Tiraboschi M. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, Adapt University Press, 2022, pp. 74 ss.

Magagnoli S., *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 2, pp. 86 ss.

Magagnoli S., *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2022, 1, 2, pp. 90 ss.

Magnani M., *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 404.

Mainardi S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pp. 341 ss.

Maio V., *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in Persiani M., Lepore M. (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2012, pp. 94 ss.

Maio V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 6, pp. 1414 ss.

Maio V., *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 85 ss.

Maldonado Montoya J.P., *Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, in Alzaga Ruiz I., Sánchez Trigueros C., Hierro Hierro F.J. (a cura di), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thompson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pp. 425 ss.

Manzella P., Nespoli F., *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50, pp. 23 ss.

Marchi G., *Legge, contratti collettivi e accordo tra le parti nella regolamentazione del lavoro agile*, in Verzaro M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 41 ss.

Marconcini F., *L'industria domestica salariata nei rapporti interni ed internazionali*, F. Bertinatti, Torino, 1914.

Maresca A., *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 166 ss.

Marín Alonso I., *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, 53, pp. 4 ss.

Marín Alonso I., Igartua Miró M.T., Solís Prieto C., *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022.

Marinelli. M., *Orario di lavoro e periodo di riposo: un (potenziale) ripensamento della Corte di Giustizia*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, 4-5, pp. 1772 ss.

Mariucci L., *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli Editore, Milano, 1979.

Mariucci L., *Le due facce del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro*, in *Lavoro '80*, 1985, pp. 369 ss.

Mariucci L., *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e diritto*, 2016, 4, pp. 592 ss.

Martelloni F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bonomia University Press, Bologna, 2012.

Martone M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 461 ss.

Martone M., *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020.

Maserati T., *Una lettura comparata del lavoro da remoto "di terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2022, 8-9, pp. 791 ss.

Mazzanti C., *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 221 ss.

Mazziotti F., *Diritto del lavoro*, ETS Università, Pisa, 1979.

Mazzoni G., *La tutela del lavoro a domicilio e il campo di applicazione della legge 13 marzo 1958, n. 264*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 1, pp. 299 ss.

Mazzotta O., *Lo statuto del lavoro autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016.

Megino Fernández D., *Desconexión digital: caracterización y materialización en las políticas internas de la empresa*", in *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2022, 250, pp. 37 ss.

Mella Méndez L., *Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo*, in *Aranzadi Social*, 1998, 11, pp. 641 ss.

Mella Méndez L., Villalba Sánchez A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015.

Mella Méndez L., *La seguridad y salud en el teletrabajo*, in Mella Méndez L., Villalba Sánchez A. (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 171 ss.

Mella Méndez L., *Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español*, in Mella Méndez L. (a cura di), *El teletrabajo en España:*

aspectos teóricos-prácticos de interés, Wolters Kluwer España, Madrid, 2017, pp. 19 ss.

Mella Méndez L., *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2017.

Mella Méndez L., *Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, in Rodríguez-Piñero M., Todolí Signes A. (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Valencia, 2021, pp. 173 ss.

Mèny G., *El trabajo a domicilio y el trabajo barato*, trad. C. De Reyna, Ed. Saturnino Calleja Fernández, Madrid, 1907.

Mercader Iguina J.R., *Derecho del trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

Messenger J.C., Gschwind L., *Three generations of Telework: New ICT's and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, en *New Technology, Work and Employment*, 2016, 3, pp. 195 ss.

Mezzacapo D., *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in Verzaro M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale, Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 155 ss.

Militiello M.G., *Il work-life blending nell'era dell'on demand economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, pp. 47 ss.

Miñarro Yanini M., *La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2019, 240, pp. 5 ss.

Mingione E., *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020.

Moll Noguera R., *El registro de jornada y algunas de sus incógnitas aplicativas*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, 2022, 62, p. 55 ss.

Molina Navarrete C., *Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital, garantía del derecho al descanso*, in *Temas Laborales*, 2017, 138, pp. 249 ss.

Molina Navarrete C., *Nuevas claves de gestión del tiempo de trabajo: problemas aplicativos, sentencias controvertidas y primeros desarrollos convencionales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2019, 440, pp. 113 ss.

Montes Adalid G.M., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, Barcellona, 2023.

Montoya Melgar A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2005.

Montoya Melgar A., García Murcia J., *Comentario a la Reforma laboral de 2012*, Civitas Thomson-Aranzadi, Madrid, 2012.

Morato García R.M., *Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, in *Trabajo y Derecho*, 2021, 11, p. 10 ss.

Morel L., *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *Labour & Law Issues*, 2017, 2, pp. 4 ss.

Moscaritolo I., *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, 3, pp. 959 ss.

Muñin Sanchez L.M., *Los poderes del empresario ante el teletrabajo: el control y sus límites*, in AA.VV. (a cura di), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 107 ss.

Muñoz Ruiz A.B., *Trabajo a distancia*, in Garcíá-Perrote Escartín I., Mercader Iguina J.R. (a cura di), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

Murcia Clavería A., *El teletrabajo español y el trabajo “agil” italiano: una comparativa*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2018, 3, pp. 255 ss.

Napoli M., *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996.

Napoli M., *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in Napoli M. (a cura di), *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, pp. 141 ss.

Natullo G., *Il telelavoro*, in Carinci F., Zoppoli L. (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Torino, 2004, pp. 611 ss.

Navarro Nieto F., *Lecciones de derecho de trabajo*, Don Folio, Córdoba, 2019, 2.

Nicolosi M., *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in Garilli A. (a cura di) *Dall'emergenza al rilancio: lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 89 ss.

Nicolosi M., *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Il Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2022, 4, pp. 673 ss.

Nilles J.M., *Telecommunications and Organizational Decentralization*, in *IEEE Transactions on Communications*, 1975, 10, pp. 1142 ss.

Nogler L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 21, pp. 101 ss.

Nogler L., *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in Schlesinger P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000.

Nogler L., *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in Occhino A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 27 ss.

Nogueira Guastavino M., *La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales*, in *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2019, 64, p. 930 ss.

Occhino A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.

Occhino A., *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018.

Occhino A., *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2018, 3, pp. 81 ss.

Offeddu M., *Il lavoro a domicilio*, in Rescigno P. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 15, *Impresa e lavoro*, I, Torino, 1986, pp. 682 ss.

Ogriseq C., *Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 1, pp. 37 ss.

Ojeda Avilés A., *Modalidades de contrato de trabajo: comentarios a la legislación*, Tecnos, Madrid, 2003.

Ojeda Avilés A., *La "externalización" del Derecho del Trabajo*, in *Revista Internacional del Trabajo*, 2009, 1-2, pp. 51 ss.

Olson M.H., *Remote office work: changing work patterns in space and time*, in *Communications of the ACM*, 1983, 3, pp. 183 ss.

Orlando A., Furfaro L., *La gestione dell'orario di lavoro nello smart working*, in *Guida al lavoro*, 2019, 31, pp. 17 ss.

Ortiz Chaparro F., *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw – Hill Interamericana de España, 1995.

Pallini M., *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, pp. 78 ss.

Pascucci P., *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione Convegno “Dignità del lavoro e civiltà digitale”, Accademia dei Lincei, Roma, 24 febbraio 2023.

Pasqualetto E., *Il recesso dall'accordo sul lavoro agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 531 ss.

Pasquarella V., *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecnostress lavoro correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, 1, pp. 50 ss.

Pasquarella V., *La tutela dei dati dei lavoratori agili (privati) nell'era post-pandemica: un mosaico normativo ancora in fase di composizione*, in Ricci M., Olivieri A. (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, Cacucci, Bari, 2022, pp. 209 ss.

Pavan L., *Innovazioni tecnologiche e relazioni industriali nelle PMI: il primo accordo collettivo territoriale sul telelavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, 2, pp. 203 ss.

Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985.

Pedrazzoli M., *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989.

Pera G., *Sulla tutela dei lavoratori a domicilio*, in *Foro.it*, 1973, 5, pp. 758 ss.

Pérez Aguilla S., *El teletrabajo en la era digital*, in AA.VV. (a cura di), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 425 ss.

Pérez Botija E., *Prologo*, in De La Villa L.E. (a cura di), *El trabajo a domicilio*, Pamplona, Aranzadi, 1966, pp. 3 ss.

Pérez De Los Cobos Orihuel F., *Nuevas tecnologías y relación individual de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1990.

Perez de los Cobos Orihuel F., *Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador*, in *Trabajo y Derecho*, 2019, 59, pp. 16 ss.

Perez de los Cobos Orihuel F., Monreal Bringsvaerd E., *Registro de jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolter Kluvers España, 2020.

Perez de los Cobos Orihuel F., Thibault Aranda J., *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer España, Laz Rozas (Madrid), 2021.

Perrone R., *Il “diritto alla disconnessione” quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi.it*, 24, 2017, pp. 1 ss.

Persiani M., Lepore M., *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2012.

Persiani M., *Prologo*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, pp. 1 ss.

Perulli A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 1, pp. 173 ss.

Perulli A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 43 ss.

Perulli A., *Covid 19 e diritto del lavoro: emergenza, contingenza e valorizzazione del lavoro dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, pp. 455 ss.

Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quali tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2017, 1, pp. 2 ss.

Peruzzi M., *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione, controllo. Una riflessione in prospettiva giuslavoristica*, in Peruzzi M., Sacchetto D. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 17 ss.

Pessi R., Fabozzi R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, pp. 227 ss.

Petracci F., Marin A., *Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile. Le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016*, Key, Vicalvi, 2016.

Picunio M.L., *La questione relativa agli accordi sullo “smart working” sottoscritti prima dello Statuto del lavoro agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 515 ss.

Picunio M.L., *Il servizio di reperibilità può essere orario di lavoro: la Cassazione conferma il nuovo orientamento*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2023, 3, pp. 283 ss.

Pileggi A., *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, Roma, 2020.

Pinto V., *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*, 2017, 1, pp. 345 ss.

Pisani C., *Il lavoro agile nella P.A.: possibili profili di illegittimità costituzionale*, in *Guida al lavoro*, 2020, 33-34, pp. 20 ss.

Pizzi P., *“Telelavoro”: prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in *Diritto del lavoro*, 1996, 1, pp. 169 ss.

Pizzi P., *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in Santoro Passarelli G. (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, pp. 235 ss.

Polanyi K., *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, trad. it. R. Vigevani, Piccola Biblioteca Einaudi, Torino, 2010.

Poletti D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile previdenza*, 2017, 1, pp. 8 ss.

Ponzellini A.M., *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smart working, lavoro digitale*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2017, 3, pp. 31 ss.

Preteroti A., *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 593 ss.

Preteroti A., *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *AmbienteDiritto*, 2023, 3, pp. 1 ss.

Preteroti A., Cairoli S., *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile. Effetti, responsabilità e tutele*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, 2, pp. 344 ss.

Proia G., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 177 ss.

Proia G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 1, pp. 55 ss.

Prosperetti G., *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, 2, pp. 301 ss.

Ray J.E., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, in *Droit social*, 2002, 11, p. 939 ss.

Ray J.E., *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *Droit social*, 2016, 11, pp. 912 ss.

Ramon Fuentes i Gasó J., *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Ramos Quintana M.I., *Estatuto de trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Madrid.

Razzolini O., *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 2, pp. 371 ss.

Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica del diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005.

Ricci G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2018, 1, pp. 632 ss.

Ricci G., *Tempi e spazi di lavoro e dell'organizzazione sociale*, in Zoppoli L. (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021, pp. 181 ss.

Ricci G., *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021, 3, pp. 323 ss.

Ricci M., *Innovazioni tecnologiche, tempo di lavoro e contrattazione collettiva*, in AA.VV. (a cura di), *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di*

studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 193 ss.

Ricci M., Olivieri A., *La tutela dei dati del lavoratore*, Cacucci, Bari, 2022.

Ricci M., Olivieri A., *Il problema del senso del limite*, in Ricci M., Olivieri A. (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore*, Cacucci, Bari, 2022, pp. 1 ss.

Rifkin J., *La fine del lavoro. Il declino della forza-lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, trad. it. P. Canton, Mondadori, Milano, 2014.

Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2012.

Rodotà S., *Tecnologie e diritti*, Il Mulino, Bologna, 1995.

Rodríguez Escanciano S., *El teletrabajo y sus fuentes de regulación especial consideración a la autonomía colectiva*, in *Revista Galega de Dereito Social*, 2020, 11, p. 39 ss.

Rodríguez Martín-Retortillo R., *El registro obligatorio de la jornada laboral. Especial referencia a su determinación en el marco del trabajo digital tras un año de vigencia de la norma*, in Ramos Quintana M.I. (a cura di), *Estatuto de trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Madrid, pp. 925 ss.

Rodríguez-Piñero M., *El año de los tres teletrabajos: alguna reflexión al hilo del real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia*, in <http://grupo.us.es/iwpr/2020/10/03/el-ano-delos-tres-teletrabajos-alguna-reflexion-al-hilo-del-rdl-28-2020-de-trabajo-a-distancia/>.

Rodríguez-Piñero Royo M., Todolí Signes A., *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, Valencia, 2020.

M. Rodríguez-Piñero, A. Todolí Signes, *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Valencia, 2021.

Rodríguez Rodríguez E., *De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente*, in *Revista jurídica de Derechos Sociales*, 2021, 11, 1, pp. 59 ss.

Rodríguez-Sañudo Gutiérrez F., *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, in AA.VV. (a cura di), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho de trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, pp. 103 ss.

Rojo Torrecilla E., *La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*, in *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, 3, pp. 4 ss.

Roma G., *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, in Grasso B. (a cura di), *Il telelavoro: lavoreremo tutti a casa?*, Edizioni dal Sud, Bari, 1986, pp. 269 ss.

Romagnoli U., «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1986, pp. 377 ss.

Romei R., *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, 4, pp. 423 ss.

Romeo A., *La connessione continua dei lavoratori vs il prevalente diritto costituzionale ai riposi*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 107 ss.

Romero Burillo A.M., *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcellona, 2021.

Ron Latas R.P., Lousada Arochena J.F., *El trabajo a distancia en el reale decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, in *Anuario de Facultade de Dereito da Universidade de Coruña*, 2021, 25, pp. 265 ss.

Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in Tullini P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 165 ss.

Rota A., *Sull'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 2, pp. 25 ss.

Ruiz Gonzalez C., *La desconexión digital como garantía y herramienta de conclusión de la jornada laboral: su necesaria concreción en tiempos de COVID-19*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, 56.

Ruiz Saura J.E., *Smart working y su futuro normativo en España: proponer a partir de la experiencia italiana*, en *Lex Social*, 2024, 14, 1, pp. 3 ss.

Russo M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 3, pp. 682 ss.

Russo M., *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023.

Sala Franco T., *El trabajo a domicilio*, in AA.VV. (a cura di), *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.

Sala Franco T., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 170.

Sala Franco T., *El Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia*, in Sala Franco T. (a cura di), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 167 ss.

Salazar C., *Umano, troppo umano...o no? Robot, androidi e cyborg nel "mondo del diritto (prime notazioni)*, in *BioLawJournal – Rivista di BioDiritto*, 2014, pp. 255 ss.

Salento A., *Industria 4.0, Imprese, Lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 2, pp. 175 ss.

Sánchez-Rodas Navarro C., *Contrato de trabajo a domicilio*, in Ojeda Avilés A. (a cura di), *Modalidades de contrato de trabajo: comentarios a la legislación*, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 179 ss.

Y. Sánchez-Uran Azaña, *Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación*, in Montoya Melgar A., García Murcia J. (a cura di), *Comentario a la Reforma laboral de 2012*, Civitas Thomson-Aranzadi, Madrid, 2012, pp. 49 ss.

Sanguineti W., *La hora del teletrabajo?*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, pp. 1 ss.

Sanguineti W., *La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, 72, pp. 15 ss.

Santagata De Castro R., Monda P., *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Editoriale Scientifica, 2022.

Santoni F., *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2019, 4, pp. 922 ss.

Santoro Passarelli G., *Flessibilità e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997.

Santoro Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 32, pp. 771 ss.

Santoro Passarelli G., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 1, pp. 417 ss.

Sartori A., *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 471 ss.

Scarpitti G., Zingarelli D., *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Franco Angeli, Milano, 1993.

Schwab K., *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016.

Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione del lavoro: alla ricerca di una identità del lavoro che cambia*, in Dagnino E., Nespola F., Seghezzi F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2016, 62.

Seghezzi F., *Siamo davvero sicuri che il mondo si divide in autonomi e dipendenti?*, in Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50.

Sellas Bevingut R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2001.

Sempere Navarro A.V., Kahale Carrillo D.T., *Teletrabajo*, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2013.

Senatori I., *Il lavoro agile in cerca di identità. Cronaca legislativa di un quadriennio travagliato (2017-2020)*, in Basenghi F., Di Stefano L., Russo A., Senatori I. (a cura di), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura:*

dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 57 ss.

Serrano J.M., *Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002*, in *Relaciones Laborales*, 2002, 2, pp. 441 ss.

Sierra Benítez M., *Contrato de trabajo a domicilio (Contrato a distancia)*, in Cardenal Carro M. (a cura di), *Vademécum de Contratación Laboral*, Laborum, Murcia, 2001, pp. 269 ss.

Sierra Benítez M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Andalucía, Sevilla, 2011.

Sierra Benítez M., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, in *Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, 2013, 1, pp. 1 ss.

Simitis S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1990, 1, pp. 87 ss.

Simitis S., *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1997, 4, pp. 609 ss.

Siotto F., *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con un sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 697 ss.

Sirvent N., *Il lavoro a distanza e il telelavoro nella recente riforma spagnola*, in Santagata de Castro R., Monda P. (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2022, pp. 145 ss.

Smuraglia C., *Intervento*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Napoli, 12-14 aprile 1985)*, Giuffrè, Napoli, 1986, pp. 109 ss.

Sordi P., *Le disposizioni a favore dei lavoratori destinatari delle previsioni della Legge n. 104 del 1992*, in Pileggi A. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, Roma, 2020, pp. 55 ss.

Soria C., *Multimedialità e nuovi scenari sociali*, in *Semiotica della cultura d'oggi*, Roma, 1995, pp. 180 ss.

Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

Spinelli C., *Il lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Lavoro pubblico*, Giappichelli, Milano, 2018, pp. 425 ss.

Spinelli C., *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro*, in Occhino A (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 171 ss.

Spinelli C., *Tempo di lavoro e di non lavoro: quali tutele per il lavoratore agile*, in *Giustiziacivile.com*, 31 agosto 2018.

Spinelli C., *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2020, 2, pp. 21 ss.

Spinelli C., Levi A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, pp. 25 ss.

Squeglia M., *La «previdenza contrattuale». Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, Torino, 2014.

Stamerra F., *Lo smart working tra rendimento e risultato*, in Brollo M., Del Conte M., Martone M., Spinelli C., Tiraboschi M. (a cura di), *Lavoro agile e*

smart working nella società post-pandemica, Adapt University Press, 2022, pp. 58 ss.

Supiot A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)*, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, pp. 15 ss.

Supiot A., *Homo juridicus: saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, Milano, 2006.

Supiot A., *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, 3, pp. 603 ss.

Taléns Visconti E.E., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, in *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2019, 17, pp. 159 ss.

Thibault Aranda J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2000.

Thibault Aranda J., *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, in *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2020, 12 extra, pp. 2 ss.

Timellini C., *La disconnessione bussa alle porte del legislatore*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019, 1, pp. 315 ss.

Timellini C., *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *Lavori Diritti Europa*, 2021, 4, pp. 1 ss.

Tinti A.R., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2020, 419.

Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2017, pp. 1 ss.

Tiraboschi M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavorista*, Adapt University Press, 2019.

Tiraboschi M., *Smart working: la prospettiva giuslavoristica non basta*, in *Bollettino Adapt*, 2020.

Tiraboschi M., *Nuovi modelli della organizzazione di lavoro e nuovi rischi*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2022, 2, pp. 136 ss.

Todolí Signes A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

Torres B., *Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, 8, 1, p. 239 ss.

Torres García B., *Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and weaknesses*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2021, 10, 2, pp. 41 ss.

Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie, riflessioni a partire dai lavori della gig economy*, in *Lavoro e diritto*, 2017, 3-4, pp. 367 ss.

Treu T., *Introduzione*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 13 ss.

Treu T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 1 ss.

Trillo, Párraga F., *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Trujillo F., *La "desconexión digital" en el ámbito laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

F. Trujillo Pons, *La fatiga informática en el trabajo*, Bomarzo, Madrid, 2022.

Tufo M., *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 2, pp. 2 ss.

Tufo M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021.

Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.

Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico dell'impresa*, in Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 3 ss.

Tullini P., *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017.

Tullini P., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costuzionalismo.it*, 2020, 1, pp. 41 ss.

Tursi A., *Il lavoro agile al tempo del Coronavirus*, in Carinci M.T., Tursi A. (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 94 ss.

Ushakova T., *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: una regulación superada o todavía aplicable?*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, 2015, 4, pp. 5 ss.

Vallauri M.L., *Una sfida alla PA dal lavoro agile*, in AA.VV. (a cura di), *Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, Ediesse, Roma, 2019, pp. 169 ss.

Vallebona A., *Il lavoro giornalistico: definizione e figure*, in *Lavoro e diritto*, 2005, 1, pp. 299 ss.

Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, 1, pp. 75 ss.

Vela Díaz R., *El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación*, in *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 2022, 2, pp. 1 ss.

Velasco Portero T.M., *Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales*, in *Temas Laborales*, 2020, 151, pp. 343 ss.

Veneziani B., *Le nuove forme di lavoro*, in Blanpain R., Biagi M. (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Maggioli, Torino, 1991, pp. 107 ss.

Veneziani B., Bavaro V., *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009.

Verzaro M., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018.

Verzaro M., *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, pp. 253 ss.

Vida Fernández R., *La regulación del teletrabajo en el empleo público*, in *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, 6, pp. 256 ss.

Vidal M., *La era de la humanidad. Hacia una quinta revolución industrial*, Deusto, Barcelona, 2019.

Vincieri M., *Una nuova pronuncia della Corte di Giustizia in merito alla nozione di orario di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, 1, pp. 4 ss.

Viscomi A., *Il telelavoro nelle p.a. (d.P.R: 8 marzo 1999 n.70)*, in *Studium Iuris*, 1999, pp. 1062 ss.

Voza R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2018, 4, pp. 663 ss.

Weber T., Adašćalić D., *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Eurofound Research Report, 2023.

Wedderburn W., *Comparazione e armonizzazione nel diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto delle relazioni industriali*, 1991, pp. 397 ss.

Weiss M., *Digitalizzazione, sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, 3, pp. 651 ss.

Woolf V., *Una stanza tutta per sé*, trad. it. E. Costantino, Rizzoli, 2013.

Zanelli P., *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Giuffrè, Milano, 1985.

Zappalà L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2021, 446.

Zeppilli V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, pp. 305 ss.

Zilio Grandi G., Biasi M., *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018.

Zilli A., *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione 4.0*, in Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, pp. 356 ss.

Zilli A., *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole” tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell’impresa*, in *Labor*, 2020, 4, pp. 533 ss.

Zoppoli A., *Prospettiva rimediabile, fattispecie, sistema*, in AA.VV. (a cura di), *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Torino 16-17 giugno 2022)*, La Tribuna, Piacenza, 2022, pp. 111 ss.

Zoppoli L., *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2020, 421.

Zoppoli L., *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021.

Zoppoli L., *Riformare ancora il lavoro pubblico? L’“ossificazione” delle pubbliche amministrazioni e l’occasione post-pandemica del POLA*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni.*, 2021, 1, pp. 3 ss.

Zoppoli L., *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2022, 1, pp. 199 ss.

Zoppoli L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e “gli altri”*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, pp. 1 ss.

Zoppoli L., Monda P., *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 2, pp. 312 ss.

Zuboff S. *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell’umanità nell’era dei nuovi poteri*, trad. it. P. Bassotti, Luiss University Press, 2019.

Zucaro R., *Il diritto di disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 2, pp. 215 ss.

Zucaro R., *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vista nella prospettiva giuslavoristica*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 1, pp. 1 ss.

Zucaro R., Bergamante F., Canal T., Mandrone E., *Il lavoro da remoto: le modalità attuative gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, Roma, 2022.