

Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti
i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi
e senza vincoli orari predefiniti

a cura di Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese



Giappichelli

Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi e senza vincoli orari predefiniti

L'immagine è tratta dal film "Il posto delle fragole" di Ingmar Bergman del 1957.



Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti
i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi
e senza vincoli orari predefiniti

a cura di Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese



Giappichelli

© Copyright 2026 – G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-1891-9

ISBN/EAN 979-12-211-6704-7 (ebook-pdf)

ISBN/EAN 979-12-211-6705-4 (ebook-epub)

La presente pubblicazione è stata realizzata con i fondi dell'Unione europea – Next Generation EU, Missione 4 Componente 1 – stanziati per il progetto: “Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours” – Codice 2022HPPFNL - CUP G53D23002280006; CUP H53D23002800006 - Bando PRIN 2022.



Si ringraziano le dottoresse Antonella Fragassi, Claudia Gesmundo, Mariapia Piacenza, Serena Scaramuzzo, Giulia Lenoci e il dottor Antonio Valentini per il lavoro svolto nella fase redazionale.



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Le Autrici e gli Autori</i>	XIX
Prefazione	
<i>Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese</i>	XXI
Lavoratori “senza tempo”? Rischi, bisogni di protezione, opportunità: per il rilancio di una riflessione	
<i>Vito Sandro Leccese</i>	XXVII
1. Ragioni e premesse di una ricerca: l'ineludibile questione dei tempi di lavoro e la sua rilevanza per il diritto	XXVII
2. Un profilo di analisi: i lavori “senza tempo” nella Costituzione e nell’attuale quadro regolativo dell’Unione (dirigenti e non solo)	XXX
2.1. La Corte costituzionale e i dirigenti: criticità e punti fermi	XXX
2.2. La Corte di giustizia sull’art. 17, par. 1, dir. 2003/88/Ce: verso un progressivo ridimensionamento della categoria dei lavoratori “senza tempo”?	XXXIII
3. Altri profili di indagine: confronti e prospettive	XXXVIII
Bibliografia	XL

Parte I

Qualificazione e remunerazione dei lavoratori “senza tempo”

Il lavoro è nel tempo, ma il tempo non qualifica il lavoro

<i>Marco Barbieri</i>	3
1. Premessa	3
2. Il lavoro è nel tempo	3
3. Il tempo e la fattispecie, da Barassi al Codice civile	7

	<i>pag.</i>
4. Continuità, subordinazione, autonomia	10
5. Il tempo come argomento della giurisprudenza nei casi del lavoro intermittente e del lavoro dei ciclofattorini	27
6. Conclusione: il tempo come elemento irrilevante nella qualificazione del rapporto	32
Bibliografia	35

Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost.

Maria Teresa Carinci 40

1. Premessa: le due domande a cui rispondere 40

Parte Prima: il criterio di misurazione 45

2. Il contratto di lavoro subordinato è un contratto a prestazioni corrispettive vincolato a un equilibrio oggettivo di tipo quantitativo fra prestazione di lavoro e retribuzione 45

3. Il tempo è il criterio di misura del “lavoro prestato” in considerazione del carattere continuativo e subordinato della prestazione dedotta in obbligazione 46

4. La questione della misura quantitativa della prestazione per i lavoratori “senza tempo” 48

Parte Seconda: l’oggetto di misurazione 50

5. Il “lavoro prestato” oggetto di misurazione 50

6. La “disponibilità” nella struttura dell’obbligazione propria del contratto di lavoro somministrato e del contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e il principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione ex art. 36 Cost. 56

7. Conclusione 57

Bibliografia 58

La misura dell’adempimento diligente “nell’interesse dell’impresa” e l’esigibilità dei risultati (quantitativi e qualitativi)

Maria Teresa Carinci 61

1. Premessa: individuazione del problema e questioni aperte 61

2. Contratto di lavoro subordinato e obbligazione di lavoro: la distinzione obbligazione di mezzi e obbligazione di risultato “regge” ancora? 63

pag.

3. Il ruolo della diligenza: il come e il quanto della prestazione che costituisce oggetto della obbligazione di lavorare	68
4. Conclusioni: le (numerose) questioni ancora aperte	73
Bibliografia	74

Lavori senza orari predefiniti e tecniche retributive

<i>Vito Pinto</i>	75
1. Le ragioni di un'indagine	75
2. I lavoratori saltuari	78
2.1. I lavoratori intermittenti	80
3. I dirigenti	81
3.1. I lavoratori a domicilio	83
3.2. I lavoratori "a distanza"	85
4. I lavoratori "agili"	88
Bibliografia	91

Il cottimo nel lavoro a domicilio e la possibilità di applicazione analogica nel lavoro agile

<i>Ornella La Tegola</i>	93
1. Premessa	93
2. Il lavoro a domicilio <i>ex art. 2128 c.c. come genus</i>	96
3. Il sistema della retribuzione a cottimo nel lavoro a domicilio e il rinvio ai contratti collettivi	99
4. La determinazione delle tariffe di cottimo a opera dei contratti collettivi	102
5. La scansione per obiettivi del lavoro reso in modalità agile e il vantaggio di estendere in via analogica il sistema di retribuzione a cottimo al lavoro agile	105
6. Sistema di retribuzione a cottimo e art. 36 Cost.	110
7. Alla ricerca del "tempo" perduto	111
Bibliografia	113

Verso un neocentralismo del tempo di lavoro? Potenzialità e limiti della contrattazione collettiva

<i>Paolo Tomassetti</i>	116
1. Introduzione	116
2. (<i>Segue</i>): premessa metodologica	121
3. La funzione tipizzante in senso conformativo	122
3.1. Apposizione di limiti alla libertà del lavoratore agile di determinare durata e collocazione temporale della prestazione	123

	<i>pag.</i>
3.2. Retribuzione a tempo e regolazione del diritto alla disconnessione in correlazione alla disciplina limitativa dell'orario di lavoro	126
3.3. Rapporti di lavoro che, con diverse gradazioni di intensità, vengono adattati alla razionalità formale della subordinazione	128
4. La funzione tipizzante in senso destrutturante	133
4.1. Destutturazione del tempo sul piano della corrispettività	133
4.2. La mancata valorizzazione economica dei tempi di attesa o di reperibilità nelle collaborazioni etero-organizzate sottratte alla disciplina del lavoro subordinato	135
4.3. Dilatazione del campo di applicazione soggettivo del regime di deroga dalla disciplina dell'orario di lavoro del personale dirigente	139
5. La funzione tipizzante in senso capacitante	141
5.1. La disciplina dei rapporti di lavoro in cui la determinazione della durata e della collocazione temporale della prestazione è stabilita autonomamente dal lavoratore	142
5.2. Riconoscimento di tutele assimilabili al rapporto di lavoro subordinato in favore di tipologie di lavoratori autonomi che operano in condizione di vulnerabilità (il caso dei c.d. <i>shopper</i>)	145
5.3. Accordi economici collettivi per la disciplina del rapporto di lavoro autonomo di agenti e rappresentanti di commercio	148
6. Coesistenza, dinamicità e ibridazione tra modelli	150
6.1. Previsione di limiti all'esercizio di diritti di azione sull'organizzazione (caso <i>Sasol</i>)	151
6.2. Il contratto collettivo tempera modifiche al modello organizzativo aziendale che determinano una minore capacità di stabilire autonomamente la distribuzione del tempo tra lavoro e non lavoro (caso <i>Ubisoft</i>)	153
6.3. Il contratto collettivo disciplina modelli organizzativi in cui il lavoratore, alternando prestazioni part-time rese in regime di subordinazione, con prestazioni di lavoro autonomo, non è posto nelle condizioni di compiere scelte significative circa la distribuzione del tempo tra lavoro e non lavoro (casi <i>Intesa Sanpaolo</i> e <i>Italiaonline Group</i>)	155
7. Conclusioni	157
Bibliografia	160

Parte II

Lavoratori “senza tempo” e questioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro

Dal rischio alla tutela: prevenzione e salute nel lavoro dei “*time-less workers*”

<i>Michele Squeglia</i>	169
1. Definizione dell’ambito di indagine	169
2. Prevenzione e dignità nella salute occupazionale: il tempo di lavoro quale variabile critica	173
3. Il tempo come fattore di tutela tra modelli organizzativi di prevenzione, asseverazione e cooperazione del lavoratore nella sicurezza	180
3.1. Il modello 231 e la gestione del tempo come strumento di prevenzione e legalità	180
3.2. L’asseverazione quale meccanismo di legittimazione sociale e tecnica: fondamenti e risvolti normativi	185
3.3. Il paradigma del <i>risk-based thinking</i> nella prevenzione organizzativa	186
3.4. La corresponsabilità del lavoratore nella costruzione di modelli di sicurezza	187
4. La partecipazione e co-decisione nei processi organizzativi nel sistema della salute e sicurezza	189
5. La contrattazione collettiva quale sede di regolazione del tempo e della salute	191
6. Considerazioni finali	197
Bibliografia	199

Il nesso fra orario di lavoro e malattie professionali. Spunti di riflessione sui lavoratori a distanza

<i>Gabriella Leone</i>	204
1. Introduzione	204
2. Orario di lavoro e rischi per la salute	205
2.1. (<i>Segue</i>): Lo stress lavoro-correlato	207
2.2. (<i>Segue</i>): Disturbi psichici e lesioni fisiche	210
3. Fra protezione e prevenzione: la sorveglianza sanitaria	212
4. Le malattie professionali nel quadro normativo italiano ...	214
4.1. (<i>Segue</i>): ... fra attività esercitata dal datore di lavoro e prestazione resa dal lavoratore	218

	<i>pag.</i>
5. Malattie professionali e lavoro a distanza: il caso dello <i>smart working</i>	220
6. Conclusioni	224
Bibliografia	225

La tutela assicurativa antinfortunistica dei “*time-less workers*”

<i>Giuseppe Ludovico</i>	229
1. L’evoluzione interpretativa del requisito dell’occasione di lavoro	229
2. Il concetto di rischio nella identificazione dell’evento protetto	230
3. La predeterminazione spazio-temporale della prestazione ai fini della configurazione dell’occasione di lavoro	233
4. Il problema della prova dell’occasionalità lavorativa nel lavoro agile	236
5. La distinta tutela degli infortuni sul lavoro rispetto agli eventi comuni alla prova del progresso tecnologico	238
Bibliografia	240

L’occasione di lavoro e il perimetro dell’infortunio in itinere

<i>Gina Rosamari Simoncini</i>	243
1. Il <i>thema decidendum</i> nel mutamento del paradigma spazio-temporale della prestazione	243
2. La funzione ordinante dell’occasione di lavoro tra rischio generico e nesso causale	244
3. L’infortunio <i>in itinere</i> come estensione funzionale del rischio: normalità del percorso e deviazione necessitata	245
4. I permessi retribuiti e l’identità ontologica con le sospensioni fisiologiche: tempo di non lavoro come tempo giuridicamente connesso	247
5. Lavoro agile: la riorganizzazione dello spazio lavorativo e la riconfigurazione del tragitto protetto	248
6. La tutela del percorso per l’adempimento dei doveri di cura	249
7. Riflessioni conclusive	250
Bibliografia	251

La salute e la sicurezza delle persone che lavorano “senza tempo”. Note a margine di un dibattito

<i>Paolo Pascucci</i>	253
1. Metamorfosi del lavoro	253
2. Lavoratori “senza luogo” e lavoratori “senza tempo”	254

pag.

3. Il tempo di lavoro come fattore di rischio	255
4. L'incerta tutela prevenzionistica per i lavoratori autonomi	256
5. L'importanza della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria	257
6. Il ruolo della contrattazione collettiva	259
7. La tutela prevenzionistica nel lavoro agile	260
8. La tutela assicurativa e l'occasione di lavoro	261
9. La cooperazione del lavoratore	262
Bibliografia	263

Parte III

Opportunità e rischi del lavoro “senza tempo”: le risposte del sistema della rappresentanza e della contrattazione collettiva

La disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva

Paolo Tomassetti e Arianna Abbasciano 267

1. Introduzione e quadro di sintesi	267
2. Lavoro subordinato	270
2.1. La contrattazione di categoria	271
2.1.1. La contrattazione collettiva dei dirigenti	272
2.1.2. La disciplina dell'orario di lavoro nel settore domestico	273
2.1.3. Il lavoro a domicilio e il telelavoro nella contrattazione collettiva del settore tessile	274
2.2. La contrattazione aziendale	275
2.2.1. Gli accordi sul lavoro agile	275
2.2.2. F.o.r. <i>working</i> (flessibilità obiettivi risultati)	277
2.2.3. Disciplina contrattuale del lavoro di ricerca: l'accordo Te-lethon e il Contratto di ricerca ex art. 22, d.lgs. n. 240/2010	278
2.2.4. La disciplina del rapporto di lavoro dei “riders” nel settore della logistica, trasporto merci e spedizione: l'accordo per i ciclo-fattorini di <i>Takeaway.com Express Italy</i> (gruppo <i>Just Eat</i>)	279
2.2.5. Altri accordi aziendali	280
3. Lavoro autonomo	280
3.1. Accordi economici collettivi (agenti di commercio)	281
3.2. Collaborazioni ex art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 (c.d. collaborazioni etero-organizzate)	282
3.2.1. Il caso del Ccnl “shopper”	283
3.3. Ccnl “riders” (Assodelivery-Ugl)	285

	<i>pag.</i>
4. Considerazioni conclusive	286
ALLEGATO 1	287
Nota metodologica	287
Oggetto della mappatura	287
Scelta del campione	287
Output	289

Il tempo di lavoro come dimensione della persona

<i>Domenico Iodice</i>	291
1. L'ingegnerizzazione della prestazione: è lavoro senza tempo e senza spazio o cottimo digitale?	291
2. Argomenti per una rilettura critica dell'art. 2094 c.c.	293
3. La categoria dello spazio nella prestazione	293
4. La categoria del tempo nella prestazione	296
5. Provvisorie conclusioni: tornare a Cartesio, ovvero al lavoro inteso come <i>res cogitans</i>	298
Bibliografia	301

I lavoratori “senza tempo”: il caso dei dirigenti

<i>Vito Carnimeo</i>	302
1. Il nuovo scenario contrattuale	302
2. Orario di lavoro senza limiti	303
3. Ferie, stress e contenzioso	304
4. Trattamenti economici compensativi	306

Lavoratori “senza tempo”: bisogni di protezione, opportunità e rischi. La contrattualizzazione del *rider* all'interno del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione e alcune riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro

<i>Danilo Morini</i>	309
1. Lavoratori “senza tempo”: bisogni di protezione, opportunità e rischi del lavoro dei <i>riders</i>	309
2. Genesi del percorso di contrattualizzazione: l'inserimento della figura del <i>rider</i> nel Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione	311
3. Principali contenuti economici e normativi riferiti alla figura del <i>rider</i> previsti dal Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione	312
4. Sottoscrizione del Protocollo che estende l'applicabilità del Ccnl a tutti i <i>riders</i>	313

pag.

5. Alcune valutazioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro del <i>rider</i>	314
6. Accordo integrativo aziendale con <i>Just Eat</i> del 29 marzo 2021 e suoi rinnovi	317

L'*overworking* nell'attività giornalistica fra orario di massima e arco di impegno

<i>Raffaele Lorusso</i>	321
1. Premessa	321
2. L'orario di lavoro "di massima"	322
3. L'arco di impegno giornaliero	324
4. Le qualifiche professionali senza orario di lavoro	324
5. Il collaboratore fisso	325
6. I collaboratori coordinati e continuativi	326
7. Gli uffici stampa della pubblica amministrazione	326
8. Il lavoro agile e la l. n. 81/2017	328
9. Conclusioni	329
Bibliografia	330

Parte IV

Focus tematici: lavoratori intermittenti, dirigenti e lavoratori dello spettacolo

Tecnologie, "prestazioni intermittenti" e compenso sufficiente ex art. 36 Cost.

<i>Maria Teresa Carinci</i>	333
1. La questione: nuove tecnologie, intermittenza del lavoro e povertà lavorativa	333
2. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nel lavoro autonomo eterorganizzato ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015	336
2.1. Intervalli fra prestazioni, nozione di "orario di lavoro" e durata del preavviso di chiamata	339
2.2. Intervalli fra prestazioni ed estensione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine e <i>part-time</i>	341
3. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nei contratti collettivi ex art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015	343
4. Prestazione intermittente e retribuzione nel lavoro subordinato	347

	<i>pag.</i>
4.1. Il contratto di lavoro subordinato <i>part-time</i> nel Ccnl del settore “Logistica, trasporto merci e spedizione” e nel contratto integra- tivo aziendale <i>JustEat-Takeaway</i>	347
4.2. Il contratto di lavoro intermittente <i>ex artt. 13 ss., d.lgs. n. 81/2015</i>	350
5. Conclusioni	352
Bibliografia	354

Il tempo di lavoro dei dirigenti d’azienda

<i>Raffaele Galardi</i>	356
1. Premessa: luoghi comuni e assiomi sul dirigente d’azienda	356
2. Il plurale per le figure di dirigente	358
3. È il dirigente escluso dalla regolazione giuridica del tempo di lavoro?	361
3.1. La legislazione previgente e Corte cost. n. 101/1975	361
3.2. La regolamentazione vigente: quali sono i dirigenti esclusi?	363
4. Spunti conclusivi	366
Bibliografia	367

Il tempo di lavoro dell’artista

<i>Micaela Vitaletti</i>	369
1. Il tempo di lavoro nel settore culturale e creativo	369
2. I tratti essenziali del tempo di lavoro dell’artista/interprete	371
3. Il tempo di lavoro dell’artista. Le indicazioni dell’Unione europea	372
4. Tempo di lavoro e contratti collettivi: i periodi di prova	373
4.1. I tempi periferici del lavoro dell’artista	375
4.2. Il tempo prima della prova: la preparazione dell’artista	375
4.3. Intelligenza artificiale e nuovi tempi di lavoro dell’artista	379
5. Quale tempo di lavoro?	381
Bibliografia	382

Parte V

Prospettive europee e comparate sul lavoro “senza tempo”

The Regulation of “Time-less” work in the Eu: legal boundaries and conceptual challenges

<i>Sara Huybrechts</i>	387
1. Introduction: what’s in a name?	387

	<i>pag.</i>
2. Conceptualising time independency: three dimensions	388
3. Time independency in the European regulatory framework	390
4. Challenges and legal limitations	393
5. Conclusion	395
References	396

El fenómeno del *time-less work* en España

<i>Juan Gorelli Hernández</i>	397
-------------------------------	-----

1. La delimitación del <i>time-less worker</i> . Un planteamiento basado en las excepciones de la Directiva 2003/88	397
2. Los posibles fenómenos del <i>time-less work</i> en el ordenamiento español	402
2.1. Las jornadas especiales de trabajo	403
2.2. Las relaciones laborales especiales	405
2.3. Personal estatutario de los servicios públicos de salud	407
2.4. Flexibilidad laboral y <i>time-less work</i>	408
2.5. La irrupción de las nuevas tecnologías y el <i>time-less work</i>	414
2.5.1. Plataformas digitales	414
2.5.2. Trabajo a distancia y teletrabajo	419
3. La tutela del <i>time-less worker</i>	423
3.1. Introducción	423
3.2. Límites máximos al tiempo de trabajo y límites mínimos al tiempo de descanso	425
3.3. Elementos de previsibilidad del tiempo de trabajo	428
3.4. El registro diario de la jornada de trabajo	431
3.5. El derecho a la desconexión digital	434
3.6. La protección desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales	438
4. Breve conclusión	442
Bibliografía	443

Time-less workers: perspectives françaises

<i>Alexis Bugada</i>	446
----------------------	-----

1. Présentation générale	446
2. Étançhéité culturelle aux “ <i>time-less workers</i> ”	447
3. Porosité normative aux “ <i>time-less workers</i> ”	449
4. Mise en perspective avec le forfait jours français	452
Bibliographie	455

Article 17(1) of the Working Time Directive from the perspective of Polish labour law

<i>Agnieszka Zwolińska</i>	456
1. Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec and its implementation into Polish labour law	456
2. The concept of “employees managing the workplace on behalf of the employer” in Polish law and art. 17(1) of Directive 2003/88/Ec	461
3. Employees working under a task-based working time system and Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec	462
4. Autonomously subordinate employees under Polish law and Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec	464
5. Conclusions	465
References	466

Time-less work in the Netherlands

<i>Willemijn Roozendaal</i>	468
1. Introduction	468
2. The legal classification of the worker and time-less work	469
2.1. The legal classification of the worker in general	469
2.2. The legal classification of the time-less worker	470
3. Time-less employees	471
3.1. The Working Time Directive and the autonomous worker	471
3.2. The income threshold in Dutch working time law	472
3.3. Time-less workers and working time law	473
4. Wages and time-less work	475
4.1. Regular wages	475
4.2. Piece-rate pay	476
4.3. Wages for non-worked hours	477
5. Conclusion	477
References	478

Le Autrici e gli Autori

Arianna Abbasciano – Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Marco Barbieri – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Alexis Bugada – Professeur des universités, Aix-Marseille Université

Maria Teresa Carinci – Professoressa ordinaria, Università degli Studi di Milano

Vito Carnimeo – Docente a contratto di Organizzazione del lavoro, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; già Presidente di Federmanager, delegazione provinciale di Bari

Raffaele Galardi – Professore associato, Università di Pisa

Juan Gorelli Hernández – Catedrático, Universidad de Huelva

Sara Huybrechts – PhD Researcher, Institute for Labour Law, KU Leuven

Domenico Iodice – Giuslavorista; Segretario nazionale First-Cisl; Responsabile del Comitato scientifico, Dipartimento giuridico della Fondazione Fiba

Ornella La Tegola – Professoressa associata, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Vito Sandro Leccese – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Gabriella Leone – Professoressa associata, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele Lorusso – Giornalista; dottore in Giurisprudenza; docente incaricato Master in Giornalismo Università degli Studi di Bari Aldo Moro; già Segretario generale della Federazione nazionale della Stampa italiana

Giuseppe Ludovico – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Danilo Morini – Segretario nazionale Filt-Cgil

Paolo Pascucci – già Professore ordinario, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Vito Pinto – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Willemijn Roozendaal – Full Professor, Vrije Universiteit Amsterdam

Gina Rosamari Simoncini – Ricercatrice, Università degli Studi di Milano

Michele Squeglia – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Paolo Tomassetti – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Micaela Vitaletti – Professoressa ordinaria, Università degli Studi della Tuscia

Agnieszka Zwolińska – Assistant Professor, University of Warsaw

L'occasione di lavoro e il perimetro dell'infortunio in itinere

Gina Rosamari Simoncini

Sommario: 1. Il *thema decidendum* nel mutamento del paradigma spazio-temporale della prestazione. – 2. La funzione ordinante dell'occasione di lavoro tra rischio generico e nesso causale. – 3. L'infortunio *in itinere* come estensione funzionale del rischio: normalità del percorso e deviazione necessitata. – 4. I permessi retribuiti e l'identità ontologica con le sospensioni fisiologiche: tempo di non lavoro come tempo giuridicamente connesso. – 5. Lavoro agile: la riorganizzazione dello spazio lavorativo e la riconfigurazione del tragitto protetto. – 6. La tutela del percorso per l'adempimento dei doveri di cura. – 7. Riflessioni conclusive. – Bibliografia.

1. Il thema decidendum nel mutamento del paradigma spazio-temporale della prestazione

Le profonde trasformazioni che negli ultimi anni hanno investito il diritto del lavoro e l'organizzazione della prestazione¹ hanno inciso sull'architettura della tutela infortunistica. La progressiva erosione dei tradizionali riferimenti spazio-temporali della prestazione, l'affermazione del lavoro agile² quale modalità "ordinaria" di esecuzione del rapporto e il ricorso sistematico a permessi e sospensioni tipizzate dell'attività lavorativa impongono di interrogarsi sulla capacità di resistenza degli strumenti esistenti nel garantire una protezione effettiva dell'integrità psico-fisica del lavoratore in contesti operativi profondamente mutati.

In questo scenario, la disciplina dell'infortunio *in itinere* rappresenta la cartina di tornasole più significativa. Essa si colloca in un'area di confine nella quale il rischio tipico della circolazione e il rischio connesso al lavoro tendono a compenetrarsi e nella quale la nozione di occasione di lavoro assume una funzione selettiva

¹ Sul punto, v. Occhino, 2018, 11, secondo la quale «la parola lavoro è circondata da formule che richiamano continuamente una geografia».

² Falsone, 2025, 90, secondo il quale il lavoro agile «convalida definitivamente l'idea per cui la mancanza di vincoli di luogo non ha valore identificativo della fattispecie». Tale approccio, come si vedrà nel prosieguo, è in grado di ampliare sotto il profilo previdenziale la possibilità di tutela per il lavoratore.

decisiva. L'estensione della tutela al percorso tra abitazione e luogo di lavoro³, e alle sue varianti riconosciute in via giurisprudenziale e legislativa, è stata edificata su un'idea ampia di protezione, che tiene conto non solo del momento strettamente esecutivo della prestazione, ma anche delle fasi che ne costituiscono il necessario complemento.

La sentenza del Tribunale di Milano del 16 settembre 2024⁴ si colloca in questa prospettiva e consente di saggiare la tenuta di tale impianto in un contesto segnato dalla diffusione del lavoro agile e dall'utilizzo di permessi personali connessi all'adempimento di doveri inderogabili di natura familiare. La decisione valorizza la continuità della copertura assicurativa lungo un tragitto, percorso durante una sospensione giustificata dell'attività lavorativa, e mostra come la categoria dell'occasione di lavoro mantenga una funzione ordinante anche quando il luogo della prestazione coincide con il domicilio e lo spostamento è determinato dall'esigenza di cura della prole.

L'analisi della nozione di occasione di lavoro, del quadro normativo sull'infortunio *in itinere* e del ruolo dei permessi personali, letti alla luce della disciplina del lavoro agile, consente di cogliere la coerenza sistemica della soluzione accolta nella sentenza. Essa permette anche di interrogarsi sul rilievo che assumono, nel perimetro della tutela infortunistica, gli obblighi genitoriali e, più in generale, i diritti personali del lavoratore che l'ordinamento riconosce come meritevoli di una particolare protezione.

2. La funzione ordinante dell'occasione di lavoro tra rischio generico e nesso causale

La nozione di occasione di lavoro⁵ costituisce da tempo il fulcro concettuale della tutela contro gli infortuni sul lavoro. Essa opera come criterio di collegamento tra l'evento lesivo e il rapporto, consentendo di ricomprendere nella sfera assicurata situazioni che non si esauriscono nello svolgimento materiale della prestazione, ma che risultano a essa funzionalmente connesse. Il dato testuale degli artt. 2 e 210 del d.P.R. n. 1124/1965, (d'ora innanzi t.u.), letti alla luce delle successive integrazioni, conferma una scelta di fondo che non subordina la copertura alla sussistenza di un rischio specificamente professionale e neppure all'incidenza causale diretta dell'attività lavorativa, ma richiede che il lavoro rappresenti l'antecedente causale dell'infortunio⁶.

³ Vaccaro, 1989, 2453.

⁴ Trib. Milano 16 settembre 2024, n. 3645.

⁵ Si veda Corte cost. 27 luglio 1989, n. 462, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1989, II, 81 ss. Secondo l'evoluzione della nozione di occasione di lavoro, «l'evento è indennizzabile anche quando l'attività lavorativa, pur non essendo stata a causa dell'infortunio, abbia comunque reso possibile o agevolato il verificarsi dello stesso; la tutela è invece esclusa quando il lavoratore abbia agito per fini personali e, comunque, del tutto estranei al lavoro», v. Corsalini, 2015, 15-16.

⁶ Si rimanda ad Alibrandi, 2002, 319 ss. In particolare, rileva come l'occasione di lavoro «avendo

Questo impianto, inizialmente elaborato dalla giurisprudenza e poi recepito dal legislatore, è stato progressivamente affinato in risposta alle trasformazioni del lavoro e dei luoghi in cui esso si svolge. Il modello originario presupponeva una prestazione collocata in spazi aziendali determinati e in tempi rigidamente scanditi. In tale quadro, la riconducibilità dell'infortunio all'occasione di lavoro risultava relativamente agevole, potendo valorizzare la prossimità spaziale e temporale rispetto all'adempimento della prestazione.

L'evoluzione tecnologica, la diffusione di forme di lavoro decentrato e la crescente centralità delle esigenze di conciliazione tra vita e lavoro hanno progressivamente eroso questo paradigma⁷. Le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 38/2000 hanno segnato un passaggio significativo⁸, poiché hanno esplicitamente esteso la tutela a fasi che precedono e seguono l'esecuzione dell'obbligazione principale, riconoscendo rilievo a percorsi in cui il lavoratore affronta rischi genericamente intesi, resi tuttavia giuridicamente rilevanti dal collegamento funzionale con la prestazione.

In questo contesto, la categoria dell'occasione di lavoro si rivela particolarmente idonea, sul piano sistematico, a ricomporre in un quadro unitario la pluralità delle situazioni protette, senza rinunciare a un criterio di selezione dei rischi basato sulla finalizzazione dell'attività o del percorso al lavoro⁹. Proprio la crescente porosità dei confini tra tempi di vita e tempi di lavoro induce a verificare se tale categoria sia ancora in grado di orientare con sufficiente precisione la linea di demarcazione tra rischio generico puro e rischio generico aggravato, soprattutto nelle ipotesi in cui l'allontanamento dal luogo di lavoro avvenga durante una sospensione disciplinata dell'attività e sia motivato dall'adempimento di doveri personali riconosciuti come primari dall'ordinamento e dalla Costituzione.

3. L'infortunio in itinere come estensione funzionale del rischio: normalità del percorso e deviazione necessitata

La disciplina dell'infortunio *in itinere* rappresenta la traduzione più evidente dell'ampliamento della nozione di occasione di lavoro¹⁰. La previsione, inserita negli artt. 2 e 10 del t.u. a seguito del d.lgs. n. 38/2000, qualifica come indennizzabili gli

la funzione di definire il carattere professionale dell'evento» condizioni «l'accesso alla tutela», così Giubboni, Ludovico, Rossi, 2013, 111.

⁷ V. Ardaù, 1950, 439 ss.

⁸ Cester, 2001, 9 ss.; Trojsi, Lanzo, 2007, 399 ss.

⁹ Murolo, 2016, 764, secondo il quale «una tipica ipotesi di rischio generico aggravato si riscontra negli infortuni *in itinere*, cui si è accennato in premessa, nei quali il rischio, sicuramente generico della strada, del percorso da compiere, viene aggravato da circostanze che altrettanto certamente sono legate al lavoro e all'attività lavorativa svolta».

¹⁰ Fili, 2019, 70 ss.

infortuni occorsi durante il normale percorso tra abitazione e luogo di lavoro e nelle ulteriori ipotesi espressamente tipizzate, quali il tragitto tra più luoghi di lavoro o tra il luogo di lavoro e quello di consumazione abituale dei pasti in assenza di mensa aziendale. Il legislatore riconosce in tal modo che il tragitto quotidiano, pur esponendo il lavoratore a un rischio essenzialmente generico, costituisce una componente necessaria della dinamica lavorativa e, come tale, merita copertura assicurativa.

La scelta normativa si fonda sull'idea che l'elemento qualificante non sia la natura del rischio, ma il rapporto finalistico tra percorso e attività lavorativa¹¹. Ne discende che la tutela non richiede la presenza di condizioni ambientali particolarmente pericolose e concentra, invece, l'attenzione sulla ragionevolezza del percorso e sulla sua coerenza rispetto alle esigenze del rapporto. Il percorso rilevante è quello che, tenuto conto delle concrete condizioni di tempo e di luogo, risulta normalmente idoneo a collegare i punti individuati dalla legge. Eventuali deviazioni o interruzioni non determinano automaticamente l'esclusione della tutela, nella misura in cui rispondano a esigenze ragionevoli e non introducano un rischio qualitativamente diverso, frutto di una scelta arbitraria del lavoratore¹².

In questa prospettiva, la giurisprudenza ha progressivamente chiarito la distinzione tra rischio generico, suscettibile di assumere rilievo giuridico quando insorge all'interno di un percorso funzionalmente orientato al lavoro, e rischio elettivo, che si colloca al di fuori dell'area protetta in quanto connesso a condotte che interrompono il nesso finalistico e introducono un pericolo ulteriore, estraneo alla logica del tragitto. La stessa elaborazione giurisprudenziale ha precisato che il luogo di abitazione può coincidere con la residenza o con altro luogo ragionevolmente scelto dal lavoratore e che il luogo di lavoro comprende ogni spazio in cui la prestazione deve essere resa in esecuzione delle direttive datoriali, non essendo limitato alla sede aziendale in senso stretto.

L'emersione del lavoro agile si innesta su questo quadro e ne accentua le potenzialità evolutive, poiché rende fisiologica la possibilità che il luogo di lavoro sia individuato nel domicilio del lavoratore o in altri spazi allo stesso riconducibili. Ne discende che il tragitto che collega tali luoghi ad attività strettamente o indirettamente collegate al rapporto può rientrare nel perimetro protetto, purché permanga il collegamento funzionale richiesto dall'art. 2 del t.u. e non si configuri una deviazione arbitraria idonea a trasformare il rischio generico in rischio elettivo.

¹¹ Sulla necessità della sussistenza di un rapporto finalistico, v. Cass. 1° febbraio 2002, n. 1320, in *Orient. giur. lav.*, 2002, 156; Cass. 18 aprile 2000, n. 5063, in *Dir. lav.*, 2000, II, 425, con nota di Gambacciani; Cass. 2 maggio 1997, n. 3756, in *Giust. civ.*, 1999, I, 2794, con nota di Vecchio.

¹² Rimane escluso il cosiddetto "rischio elettivo", ossia quello derivante da scelte autonome e discrezionali del lavoratore, finalizzate al soddisfacimento di interessi personali non correlati all'attività lavorativa, che interrompono il nesso causale tra l'evento e il lavoro. Sul punto, v. Cass. 18 marzo 2013, n. 6725, in *Lav. giur.*, 2013, 523, con nota di Ludovico; Cass. 18 maggio 2009, n. 11417, in *Lav. giur.*, 2009, 838; Cass. 23 maggio 2008, n. 13376, in *Lav. giur.*, 2008, 843; Cass. 11 dicembre 2003, n. 18980, in *Dir. lav.*, 2004, II, 319, con nota di Russo.

4. I permessi retribuiti e l'identità ontologica con le sospensioni fisiologiche: tempo di non lavoro come tempo giuridicamente connesso

Il tema dei permessi personali si colloca in una zona particolarmente sensibile del sistema, in quanto investe un segmento temporale nel quale l'attività lavorativa è sospesa, ma il rapporto resta in essere. Il legislatore e la contrattazione collettiva hanno progressivamente tipizzato ipotesi di permesso retribuito e non retribuito, nelle quali si riflette un bilanciamento tra l'interesse datoriale alla continuità produttiva e l'interesse del lavoratore al godimento di diritti personalissimi, spesso assistiti da copertura costituzionale.

La giurisprudenza ha sottolineato l'affinità strutturale tra i permessi e altri istituti sospensivi, quali le pause e i riposi, evidenziando come essi costituiscano fasi fisiologiche della dinamica del rapporto e non possano essere assimilati a interruzioni arbitrarie riconducibili a scelte puramente voluttuarie del lavoratore. Ne è derivata, in particolare, l'affermazione secondo cui la fruizione di un permesso per motivi personali non determina, di per sé, la recisione del nesso con l'occasione di lavoro, sempre che il percorso compiuto in tale frangente conservi il collegamento con la ripresa della prestazione e non presenti caratteristiche tali da integrare un rischio elettivo¹³.

In presenza di permessi retribuiti espressamente previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il collegamento con diritti costituzionalmente rilevanti risulta immediatamente percepibile. Si pensi, in particolare, ai permessi per l'assistenza a familiari con disabilità, per esigenze della propria famiglia o per visite mediche. In tali ipotesi, l'ordinamento opera una chiara scelta di valore, attribuendo preminenza a specifici interessi personali del lavoratore rispetto alle esigenze di continuità dell'organizzazione produttiva. La sospensione della prestazione, lungi dal collocarsi al di fuori del rapporto, ne diviene componente necessaria, funzionale all'attuazione di principi di solidarietà e di uguaglianza.

La questione si pone in termini solo apparentemente più problematici quando l'assenza assume la forma di un permesso occasionale, da recuperare nell'arco della giornata e non riconducibile a una delle fattispecie tipiche espressamente richiamate dal legislatore o dalle fonti collettive. Anche in tale evenienza, tuttavia, il fondamento della tutela non sembra potersi esaurire nella qualificazione formale dell'istituto, poiché ciò che rileva ai fini dell'occasione di lavoro è la natura dell'interesse perseguito e il modo in cui esso si innesta nella trama del rapporto. Nel caso in cui il permesso sia utilizzato per adempiere a un dovere genitoriale di particolare rilievo, come la cura e la protezione del minore, il collegamento con la sfera dei

¹³ In questo senso, Cass. 8 settembre 2020, n. 18659, in *Giust. civ. mass.*, 2020, 1213 secondo cui il lavoratore mantiene una connessione con l'attività lavorativa anche durante il permesso, a condizione che le attività svolte siano riconducibili a esigenze non procrastinabili e compatibili con il normale svolgimento della prestazione. Pertanto, il percorso intrapreso per il rientro sul luogo di lavoro non può essere considerato estraneo alla copertura assicurativa.

diritti costituzionalmente garantiti appare evidente e suggerisce di considerare la sospensione come un tempo giuridicamente connesso al lavoro, durante il quale la tutela infortunistica non può dirsi automaticamente esclusa.

5. Lavoro agile: la riorganizzazione dello spazio lavorativo e la riconfigurazione del tragitto protetto

Il lavoro agile, nella configurazione delineata dalla l. n. 81/2017 e dalle prassi applicative, modifica in modo profondo la relazione tra spazio lavorativo, organizzazione della prestazione e tutela antinfortunistica¹⁴. La prestazione può essere resa, in tutto o in parte, al di fuori dei locali aziendali, in luoghi scelti dal lavoratore in funzione delle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, purché tali scelte rispondano a criteri di ragionevolezza e siano compatibili con le caratteristiche delle mansioni svolte¹⁵. Il domicilio tende, in questo quadro, a costituire il principale punto di riferimento, ma non esaurisce le possibili sedi di esecuzione della prestazione.

Questa riorganizzazione spaziale non è neutra sul piano della protezione, poiché determina una diversa configurazione dei percorsi che possono assumere rilievo ai fini dell'infortunio *in itinere*¹⁶. Se il luogo di lavoro coincide, in un dato arco temporale, con l'abitazione del lavoratore, il normale tragitto rilevante ai sensi dell'art. 2 del t.u. non si orienta più verso la sede aziendale tradizionalmente intesa, ma può svilupparsi a partire dal domicilio, collegandolo a luoghi nei quali il lavoratore svolge attività che si inseriscono in modo coerente nella dinamica del rapporto.

In questa prospettiva, l'esigenza di ritirare un figlio da scuola, quando sia stata oggetto di una comunicazione preventiva e di un permesso autorizzato, rappresenta un'ipotesi nella quale il percorso domicilio-scuola-domicilio mantiene un collegamento funzionale con la prestazione resa in modalità agile. Il tragitto si colloca, infatti, all'interno di una sospensione regolata dell'attività, destinata a concludersi con la ripresa del lavoro presso il medesimo domicilio e motivata dall'adempimento di un dovere genitoriale che l'ordinamento riconosce e tutela. In assenza di deviazioni arbitrarie, il rischio incontrato lungo tale percorso si presenta come rischio generico aggravato, reso giuridicamente rilevante dall'intreccio tra organizzazione del lavoro agile e struttura degli obblighi familiari del lavoratore.

¹⁴ Ludovico, 2023, 111 ss.; Zoppoli L., 2022, 199 ss.

¹⁵ Tale collegamento funzionale può essere inteso quale "deviazione necessitata", strutturando un'ipotesi in cui la deviazione del percorso non incide sull'indennizzabilità dell'evento. Più precisamente secondo l'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000 «l'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti».

¹⁶ Sull'evoluzione giurisprudenziale collegata all'utilizzo di altri mezzi, più efficienti nonché a basso impatto ambientale idonei a raggiungere il luogo di lavoro, v. Cass. 13 aprile 2016, n. 7313, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 954, con nota di Petrillo.

Il lavoro agile accentua così la continuità tra dimensione personale e dimensione professionale, ma non dissolve la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro. L'interazione tra i due piani richiede piuttosto una lettura sinergica delle regole sull'infortunio *in itinere* e delle disposizioni che disciplinano i permessi, alla luce dei principi costituzionali in tema di tutela della famiglia, maternità e infanzia. In tale cornice, la protezione offerta dall'assicurazione sociale non appare confinata al solo tragitto che collega domicilio e sede aziendale, ma si estende ai percorsi che si innestano in modo ordinato nella gestione della prestazione in modalità agile, conservando un vincolo funzionale con il rapporto e con i diritti che vi trovano attuazione.

6. La tutela del percorso per l'adempimento dei doveri di cura

La sentenza del Tribunale di Milano offre un'applicazione significativa dei principi richiamati. La ricorrente, funzionaria dell'Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli, svolgeva la propria attività in modalità agile presso l'abitazione, in conformità alla programmazione predisposta dall'amministrazione nel periodo successivo all'introduzione generalizzata del lavoro da remoto. In una giornata di lavoro ordinaria, inserita in tale programmazione, la lavoratrice aveva comunicato all'ufficio l'esigenza di assentarsi per un breve lasso di tempo al fine di recarsi a piedi alla scuola primaria frequentata dalla figlia minore, con impegno a recuperare le ore non lavorate nel corso della stessa giornata.

Nel tragitto tra il domicilio e la scuola, lungo il percorso abituale, la lavoratrice riportava una caduta accidentale, con esiti lesivi a carico, in particolare, della caviglia, poi oggetto di accertamento sanitario e di successivo intervento chirurgico. L'evento veniva immediatamente segnalato come infortunio connesso all'attività lavorativa, ma l'Inail negava la tutela, sostenendo che il percorso si collocasse al di fuori dell'occasione di lavoro, in quanto compiuto nel corso di un permesso per motivi personali e pertanto estraneo alla sfera del tragitto protetto.

Nel ricorso giurisdizionale, la lavoratrice contestava questa impostazione, richiamando l'elaborazione giurisprudenziale che aveva già escluso la possibilità di ritenere interrotto il nesso con l'attività per il solo fatto che il tragitto avvenga durante un permesso; faceva riferimento anche alle prassi applicative dell'Istituto¹⁷, che ammettono la tutela per gli infortuni verificatisi in occasione di brevi interruzioni del percorso motivate da esigenze familiari, quali l'accompagnamento o il ritiro dei figli da scuola. Nel corso del giudizio veniva svolta consulenza tecnica medico-legale, che accertava la sussistenza di postumi permanenti in misura apprezzabile.

¹⁷ Sul punto, poi, la circolare Inail n. 62 del 18 dicembre 2014 conferma che il criterio guida per includere un evento violento nell'alveo dell'infortunio *in itinere* è rappresentato dalla ragionevolezza delle circostanze. In altre parole, le esigenze di conciliazione vita-lavoro, che costituiscono le fondamenta della disciplina del lavoro agile, rendono la protezione assicurativa del lavoratore particolarmente incisiva, anche in assenza di una regolamentazione puntuale.

Il Tribunale accoglie il ricorso, riconoscendo che l'evento integra un infortunio in occasione di lavoro ai sensi dell'art. 2 del t.u. Il ragionamento muove dalla ricostruzione della disciplina dell'infortunio *in itinere* e richiama l'orientamento di legittimità che equipara il permesso ad altre forme di sospensione fisiologica della prestazione, quali pause e riposi¹⁸. In questa prospettiva, la fruizione del permesso non interrompe *ope legis* il nesso con l'attività lavorativa, purché il percorso conservi il carattere di normale tragitto e non presenti deviazioni indipendenti dal lavoro o non giustificate.

La decisione attribuisce rilievo decisivo alla natura dell'interesse perseguito. Il permesso era stato richiesto per adempiere a un dovere genitoriale essenziale, la cura della figlia minore, che trova fondamento diretto nei principi costituzionali di tutela della famiglia e dell'infanzia¹⁹. La sospensione dell'attività non era, quindi, espressione di una scelta voluttuaria, ma si inseriva nel quadro di un bilanciamento già operato dall'ordinamento tra interessi datoriali e diritti personali del lavoratore. Il percorso domicilio-scuola-domicilio, compiuto lungo la via ordinaria e destinato a concludersi con il rientro al luogo in cui la prestazione era svolta in modalità agile, manteneva un collegamento funzionale sufficiente a integrare l'occasione di lavoro.

In questo modo, il Tribunale respinge l'idea che il semplice ricorso al permesso personale comporti *ex se* la cessazione di ogni legame con il rapporto e afferma che il lavoratore resta protetto nei tragitti compiuti in occasione di sospensioni previste dall'ordinamento e finalizzate all'esercizio di diritti o all'adempimento di doveri di rilievo costituzionale. La soluzione adottata appare coerente con l'impostazione secondo cui la tutela infortunistica segue la qualità dell'interesse coinvolto e la persistenza del vincolo funzionale²⁰, più che la qualificazione formale dell'istituto utilizzato per assentarsi.

7. Riflessioni conclusive

L'esperienza ricostruita conferma la centralità ermeneutica della categoria dell'occasione di lavoro come strumento di adattamento della tutela infortunistica ai

¹⁸ La sentenza del Tribunale di Milano definisce con precisione il perimetro delle prestazioni riconosciute. Dopo avere disposto una consulenza tecnica medico legale che accerta postumi permanenti nella misura dell'8% in assenza di pregresse condizioni rilevanti, il giudice prende atto della rinuncia della ricorrente alla domanda relativa alla inabilità temporanea. L'accoglimento viene, quindi, limitato all'indennizzo in capitale per danno biologico determinato in applicazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 38/2000, mentre restano escluse le ulteriori richieste economiche, pur a fronte del pieno riconoscimento dell'occasione di lavoro alla base dell'evento infortunistico.

¹⁹ La tutela del minore rappresenta una necessità e uno «spessore sociale tale da giustificare l'intervento solidaristico a carico della collettività». Si veda La Peccerella, 2021, 130-131.

²⁰ Si potrebbe ipotizzare un'applicazione estensiva dell'eziologia professionale dell'occasione di lavoro, come parametro essenziale dell'assicurazione infortuni sul lavoro. Sul punto, Carnelutti, 1913, 222. L'eziologia professionale dell'occasione di lavoro nella prassi realizza una garanzia differenziata rispetto a quella prevista per il rischio generico, v. Alibrandi, 2002, 319 ss.; Cinelli, 2003, 413; De Compadri, Gualtierotti, 2002, 205.

mutamenti dell'organizzazione produttiva e delle forme di svolgimento della prestazione. Lungi dall'essere confinata all'esperienza storica dell'esclusiva centralità della fabbrica, essa si dimostra in grado di orientare la selezione dei rischi rilevanti anche in scenari nei quali il lavoro si svolge in modalità agile, su base domiciliare, e si intreccia con doveri familiari che l'ordinamento valorizza in modo crescente.

L'estensione della protezione al tragitto compiuto durante un permesso personale utilizzato per adempiere a obblighi genitoriali mette in luce due profili che meritano sottolineatura. Da un lato, emerge la tendenza a ricondurre i tempi di sospensione regolata dell'attività lavorativa all'interno della dimensione fisiologica del rapporto, anziché considerarli spazi neutri rispetto alla tutela. Dall'altro, si afferma un criterio di valutazione che attribuisce rilievo non solo al dato formale dell'istituto utilizzato, ma alla qualità dell'interesse sottostante, con particolare attenzione ai diritti e ai doveri che trovano fondamento nella Costituzione.

In questa prospettiva, il lavoro agile si presenta come un banco di prova significativo. La mobilità degli spazi e la maggiore commistione tra vita privata e attività lavorativa potrebbero indurre a ritenere indebolito il perimetro della tutela infortunistica. L'interpretazione qui considerata suggerisce, invece, una conclusione diversa. Il riferimento all'occasione di lavoro, inteso come nesso funzionale tra condotta ed esigenze del rapporto, costituisce il criterio che consente di preservare la continuità della protezione senza rinunciare a un controllo sulla ragionevolezza dei percorsi e sulla non arbitrarietà delle scelte individuali.

Resta naturalmente aperto il compito di verificare, anche attraverso la successiva elaborazione giurisprudenziale, se questi principi troveranno applicazione uniforme e se verranno estesi ad altre ipotesi di sospensione e di intreccio tra obblighi lavorativi e doveri personali. L'impressione è che l'ordinamento sia orientato a evitare vuoti di tutela nelle fasi in cui il lavoratore, pur allontanandosi momentaneamente dall'attività, resta inserito nella logica funzionale del rapporto e agisce per adempiere a compiti che la stessa Costituzione considera essenziali. In tale quadro, la disciplina dell'infortunio *in itinere* continua a svolgere un ruolo di cerniera tra lavoro e vita, confermando la vocazione dell'assicurazione sociale a proteggere la persona del lavoratore nella concretezza dei suoi percorsi quotidiani.

Bibliografia

- Alibrandi G. (2002), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè.
Ardau G. (1950), *Un problema insolubile: l'adeguata tutela dell'infortunio sulle vie del lavoro nel giudizio delle legislazioni tradizionali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 439 ss.
Barbieri M. (2022), *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Lab. & Law Issues*, 15 ss.
Carinci M.T., Ingrao A. (2021), *Il lavoro agile: criticità emergenti per una riforma*, in *Lab. & Law Issues*, 13 ss.
Carnelutti F. (1913), *Infortuni sul lavoro (Studi)*, Athenaeum.

- Cester C. (2001), *La nuova disciplina dell'infortunio in itinere: ancora strada da percorrere*, in *Riv. dir. internaz. priv. proc.*, 9 ss.
- Cinelli M. (2003), *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli.
- Corsalini G. (2015), *Gli infortuni sulle vie del lavoro*, Cedam.
- De Compadri L., Gualtieriotti P. (2002), *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, Giuffrè.
- Falsone M. (2025), *I luoghi di adempimento della prestazione*, Franco Angeli.
- Ferrante V. (2014), *Orario e Tempi di lavoro*, Dike.
- Fili V. (2019), *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *Resp. civ. prev.*, 70 ss.
- Giubboni S., Ludovico G., Rossi A. (2013), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Cedam.
- La Peccerella L. (2021), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali. Le tutele dell'assicurazione obbligatoria*, Pacini.
- Leccese V.S. (2001), *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci.
- Ludovico G. (2023), *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè.
- Murolo E. (2016), *La tutela INAIL degli infortuni in itinere*, in *Dir. prat. lav.*, 764 ss.
- Occhino A. (a cura di) (2018), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero.
- Preteroti A., Cairoli S. (2023), *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 344 ss.
- Razzolini O. (2022), *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 371 ss.
- Trojsi A., Lanzo G. (2007), *L'infortunio in itinere*, in *Dir. lav. mer.*, 399 ss.
- Vaccaro G. (1989), *L'infortunio in itinere attraverso l'elaborazione giurisprudenziale del concetto di "occasione di lavoro"*, in *Lav. prev. oggi*, 2453 ss.
- Zoppoli L. (2022), *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 199 ss.