

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto
Studi di diritto privato

178

GIUSEPPE LUDOVICO

LAVORI AGILI E SUBORDINAZIONI

 **GIUFFRÈ**
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

GIUSEPPE LUDOVICO

LAVORI AGILI E SUBORDINAZIONI

Direttore della Collana: Prof.ssa Maria Teresa Carinci

Comitato di Direzione:

Albina Candian, Maria Teresa Carinci, Francesco Delfini, Francesco Denozza, Antonio Gambaro, Gregorio Gitti, Luigi Prosperetti, Matteo Rescigno, Emanuele Rimini, Roberto Sacchi, Claudia Storti Storchi, Chiara Tenella Sillani, Alberto Toffoletto, Armando Tursi, Andrea Vicari, Gianroberto Villa.

1. Dal luglio 2012 le pubblicazioni della Collana del Dipartimento di Diritto privato e Storia del diritto sono subordinate alla presentazione da parte di almeno un membro del Comitato di Direzione e al giudizio positivo di almeno un membro del Comitato per la Valutazione Scientifica, scelto per rotazione dal Direttore della Collana d'intesa con il Comitato di Direzione all'interno del medesimo, tenuto conto dell'area tematica del contributo.
2. Il singolo contributo è inviato al valutatore senza notizia dell'identità dell'autore.
3. L'identità del valutatore è coperta da anonimato.
4. Nel caso che il valutatore esprima un giudizio positivo condizionato a revisione o modifica del contributo, il comitato di Direzione autorizza la pubblicazione solo a seguito dell'adeguamento del saggio, assumendosi la responsabilità della verifica.
5. In caso di pareri contrastanti il Comitato di Direzione assume la responsabilità della decisione circa la pubblicazione del contributo.

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2023
Via Busto Arsizio, 40 - 20151 MILANO - www.giuffrefrancislefebvre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

Ad Alice e Noemi

INDICE GENERALE

CAPITOLO I DIRITTO DEL LAVORO E PROGRESSO TECNOLOGICO

1. Diritto del lavoro e progresso tecnologico nella continuità delle rivoluzioni industriali	1
2. I molteplici effetti dell'innovazione digitale sulle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa	7
3. Il rapporto tra subordinazione e tecnica nell'evoluzione del progresso tecnologico	17

CAPITOLO II LA SUBORDINAZIONE TECNOLOGICA A DISTANZA: DAL LAVORO A DOMICILIO AL LAVORO SENZA LUOGO E ORARIO DI LAVORO

1. Le proposte di lettura pluralistica della fattispecie: dalla subordinazione alle subordinazioni	27
2. L'unitarietà della fattispecie nella rigida corrispondenza tra <i>an</i> e <i>quantum</i> della disciplina protettiva	34
3. La nozione di subordinazione tra esigenze di unitarietà e di diversificazione	38
4. La pluralità di subordinazioni dai confini al centro del sistema: le diverse generazioni di telelavoro	45
4.1. Il telelavoro di prima generazione e il lavoro a domicilio tra specialità e allargamento della fattispecie tipica	46
4.2. Il telelavoro di seconda generazione tra aperture qualificatorie e schemi tradizionali	56
5. Il ruolo dell'autonomia collettiva e i primi interventi del legislatore	66
6. L'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 e il ruolo dell'autonomia individuale	69
7. Una prima parziale conclusione su subordinazione e lavoro tecnologico a distanza: dall'unità alla pluralità interna della fattispecie tra eterodirezione e collaborazione	81

CAPITOLO III

DALLA SUBORDINAZIONE ALLE SUBORDINAZIONI:
IL LAVORO AGILE COME FATTISPECIE APERTA,
INCLUSIVA E PLURALE

1.	Lo <i>smart working</i> nella continuità dell'evoluzione tecnologica tra vecchi e nuovi paradigmi	86
2.	L'emersione del lavoro agile- <i>smart working</i> nella contrattazione collettiva e nelle proposte di disciplina legislativa	97
3.	La disciplina legislativa del lavoro agile: questioni terminologiche e qualificatorie	107
4.	La definizione di lavoro agile dell'art. 18 della l. 22 maggio 2017, n. 81, tra intenti promozionali e regolazione minima della fattispecie	111
5.	Il ruolo dell'accordo individuale nella definizione dell'assetto negoziale del lavoro agile	118
5.1.	La tesi restrittiva dell'accordo individuale come strumento di regolazione della sola forma di esercizio dei poteri. Critica	122
5.2.	La tesi intermedia della dissociazione del potere direttivo da quello di controllo e disciplinare. Critica	130
5.3.	La tesi della deviazione causale dal tipo dell'art. 2094 cod. civ. nell'ottica dell'unitarietà della nozione di subordinazione.	133
6.	Il lavoro agile nella prospettiva del pluralismo tipologico: dall'assimilazione della fattispecie alla subordinazione dell'art. 2094 cod. civ. alla pluralità di subordinazioni nella fattispecie	138
7.	La subordinazione nel lavoro agile tra lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ.	147
8.	(<i>Segue</i>): e la doppia alienità del risultato della prestazione e dell'organizzazione produttiva	152
9.	Lo schema causale dedotto nel patto di lavoro agile tra deviazioni unilaterali.	160
10.	(<i>Segue</i>): e modifiche consensuali dell'assetto di interessi implicati nel rapporto	169
11.	Gli effetti del patto di lavoro agile sul rapporto di lavoro nella prospettiva dell'indivisibilità dell'obbligazione lavorativa e dell'unicità della causa del contratto di lavoro subordinato.	173
12.	Il collegamento funzionale tra il patto sul lavoro agile e il contratto di lavoro subordinato	178
13.	I confini della fattispecie nell'area della subordinazione: il rapporto tra lavoro agile, telelavoro e lavoro a domicilio.	185
14.	I confini della fattispecie sul versante dell'autonomia: il lavoro agile e le collaborazioni eterorganizzate e coordinate e continuative	189
15.	Il lavoro agile durante l'epidemia da Covid-19: l'affermazione di un nuovo modello culturale e la funzionalizzazione della fattispecie alle ragioni di salute pubblica e di garanzia dell'occupazione.	207
16.	Il lavoro agile dopo la disciplina emergenziale: il ritorno alla consensualità	219
16.1.	(<i>Segue</i>): e la conferma della multifunzionalità della fattispecie	225

17. Il ruolo dell'autonomia collettiva e la tipizzazione degli assetti di interessi delle parti nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile. 232

CAPITOLO IV

LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE
 TRA PLURALISMO REGOLATIVO
 E CONFORMITÀ AL PROGRAMMA NEGOZIALE

1. Dal pluralismo tipologico a quello regolativo: il ruolo dell'autonomia individuale tra uguaglianza sostanziale e sfida delle differenze. 241

2. La prestazione di lavoro agile e l'orario di lavoro tra disponibilità continuativa e risultato atteso. 251

3. La disconnessione come rimedio polifunzionale di tutela di diversi interessi fondamentali: la natura e il contenuto del diritto/dovere del lavoratore 266

4. (*Segue*): e il relativo inquadramento nella disciplina sull'orario di lavoro . 277

5. La regolazione pattizia dei poteri datoriali nella prospettiva del loro collegamento funzionale e della conformità alla causa negoziale 286

6. La retribuzione del lavoratore agile tra orario, obiettivi e mansioni 301

7. La sicurezza della prestazione e del luogo di svolgimento del lavoro agile 312

8. La tutela previdenziale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e il problematico accertamento dell'occasione di lavoro 325

9. La disciplina del recesso unilaterale dal patto di lavoro agile 336

10. (*Segue*): e il suo coordinamento con la normativa in materia di licenziamenti individuali 343

11. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione tra uniformità e compatibilità con la disciplina del lavoro pubblico 350

12. Uno sguardo oltre i confini nazionali: la disciplina portoghese e spagnola del telelavoro tra limitazioni dei poteri datoriali, alienità e consensualità . 357

13. Nomadi digitali e legge applicabile al lavoro agile transnazionale 366

14. Oltre il lavoro agile e verso la quarta generazione di lavoro tecnologico a distanza: metaverso, metalavoro, metadiritto? 368

Conclusioni 373

Bibliografia 379

CAPITOLO I

DIRITTO DEL LAVORO E PROGRESSO TECNOLOGICO

SOMMARIO: 1. Diritto del lavoro e progresso tecnologico nella continuità delle rivoluzioni industriali. — 2. I molteplici effetti dell'innovazione digitale sulle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa. — 3. Il rapporto tra subordinazione e tecnica nell'evoluzione del progresso tecnologico.

1. *Diritto del lavoro e progresso tecnologico nella continuità delle rivoluzioni industriali.*

Il progresso tecnologico costituisce un fattore per nulla estraneo al diritto del lavoro, avendone rappresentato anzi il principale tratto genetico se consideriamo la prima rivoluzione industriale che ha generato le condizioni socioeconomiche di nascita della norma lavoristica, come un momento di radicale trasformazione tecnologica dei sistemi produttivi (1).

Per quanto le tecnologie di ultima generazione abbiano suscitato un maggiore interesse nel dibattito dottrinale, non paiono sussistere dubbi sul fatto che il progresso tecnologico costituisce «l'eterno compagno di viaggio» del diritto del lavoro (2). E immutato rispetto al passato si presenta anche quello che è stato definito il «singolare destino del diritto del lavoro», costretto a «ri-

(1) Per un'approfondita analisi della letteratura economica in materia v. F. MALERBA, *Un'introduzione all'economia dell'innovazione*, in F. MALERBA (a cura di), *Economia dell'innovazione*, Carrocci, Roma, 2000, spec. p. 22 ss.

(2) Così J. CRUZ VILLALÓN, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 465 ss. Sul punto v. da ultimo S. DEAKIN, C. MARKOU, *The Law-Technology Cycle and the Future of Work*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 445 ss.

spondere più che ad anticipare i cambiamenti sociali» indotti dalle trasformazioni tecnologiche (3).

A cambiare semmai è stata la reazione a questi cambiamenti che, almeno fino agli anni '60 del secolo scorso, era stata, anche da parte sindacale, di convinta fiducia nella «positività del progresso tecnico» (4) in modo da contemperarne gli effetti con la tutela dei lavoratori (5).

L'impatto del cambiamento era stato soprattutto sul sistema di inquadramento contrattuale che iniziava a mostrare l'inadeguatezza delle «grossolane categorie dei contratti di lavoro» rispetto alle nuove professionalità richieste dall'evoluzione tecnica (6). Ciò nondimeno, la rapidità delle innovazioni tecnologiche non era ancora tale da porre in discussione le fondamentali regole della materia o la capacità del sindacato di governare gli effetti del cambiamento (7).

È soltanto con la terza rivoluzione industriale da cui originerà quella che è stata definita la «società postindustriale» (8), che l'innovazione tecnologica inizierà ad assumere maggiore rapidità, sollecitando la crescente attenzione della dottrina (9).

(3) Così B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 4, il quale sottolinea «quanto lento sia l'adeguamento del diritto alle trasformazioni veloci della società».

(4) Così G. GIUGNI, *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, Vol. I, risp. p. 301-302.

(5) L. DAL PANE, *Aspetti storici dell'atteggiamento dei lavoratori di fronte al progresso tecnico e alle trasformazioni avvenute nell'organizzazione della produzione*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *op. cit.*, p. 135.

(6) C. VANNUTELLI, *Progresso tecnologico e struttura del salario*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *op. cit.*, spec. p. 381 ss.

(7) F. MOMIGLIANO, *Tendenze e problemi attuali dei lavoratori e dei sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo in Italia*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *op. cit.*, p. 66-67.

(8) L'espressione «società postindustriale» è stata coniata — come noto — da A. TOURAINE, *La società postindustriale*, Il Mulino, Bologna, 1970 e da C. BELL, *The Coming Of Post-Industrial Society. A venture in social forecasting*, Basic Book, New York, 1973.

(9) R. GRECO, *Il rapporto di lavoro tra nuove tecnologie e vecchie norme*, in *Crit. dir.*, 1984, n. 34, p. 59 ss.; L. GALANTINO, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Dir. lav.*, 1985, I, p. 323 ss.; L. MARIUCCI, *Le due facce del rapporto tra*

A partire da questo momento la rapidità del progresso tecnologico è tale che il tempo tra una fase di sviluppo e la successiva tende a ridursi progressivamente, accelerando la sequenza che scandisce il passaggio tra i diversi periodi di una « ininterrotta rivoluzione industriale » (10).

Questa « crescita esponenziale prolungata » (11) prodotta dalle capacità di sviluppo dell'informatica ed elettronica iniziava a rendere incerta la stessa definizione di « nuove tecnologie » che si riferiva ormai a strumenti molto diversi, quali *computer*, applicazioni informatiche, reti di telecomunicazioni, sistemi di automazione industriale, microprocessori (12).

Alle difficoltà definitorie si aggiungeva poi l'ulteriore peculiarità delle tecnologie informatiche il cui utilizzo non era più limitato alla produzione industriale ma inizia ad estendersi a tutti i settori produttivi (13), cominciando a diffondersi anche all'interno della società.

innovazione tecnologica e diritto del lavoro, in *Lavoro80*, Quad., 1985, p. 369 ss.; P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Giuffrè, Milano, 1985; F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale e G.C. PERONE*, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: i rapporti collettivi*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass*, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986, risp. p. 3 ss. e p. 49 ss.; G. GHEZZI, *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 353 ss.; F. LISO, *Computer e controllo dei lavoratori*, *ivi*, p. 366 ss.; L. ANGIELLO, *Innovazioni tecnologiche e mobilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1986, II, p. 278 ss.; R. PESSI, *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: "la contrattazione della trasformazione" e il "Protocollo Iri"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 732 ss.; U. ROMAGNOLI, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, p. 377 ss.; L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Cedam, Padova, 1987; B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 1 ss.; G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologica della tecnica nel diritto del lavoro*, in L. GAETA, A.R. MARCHITIELLO, P. PASCUCCI (a cura di), *Gaetano Vardaro. Itinerari*, F. Angeli, Milano, 1989, p. 231 ss. (ma già in *Pol. dir.*, 1986, p. 75 ss.).

(10) Così F. CARINCI, *op. cit.*, p. 4-5.

(11) Il riferimento è alla legge di Gordon Moore che prevede ogni diciotto mesi un raddoppio della potenza di calcolo dei circuiti integrati, v. E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine*, Feltrinelli, Milano, 2015, p. 48 ss.

(12) Cfr. B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 5.

(13) U. BECK, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000 (ed. orig. 1999), p. 60.

Si inizia così ad assistere ad alcuni fattori di cambiamento che diventeranno strutturali nella fase successiva e cioè la perdita di centralità delle «regole aristoteliche del diritto del lavoro» delle società pretecnologiche» ovvero «la unità di luogo-lavoro (il lavoro nei locali dell'impresa), di tempo-lavoro (il lavoro nell'arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (una attività mono-professionale)» (14). Questi «autentici miti» della prestazione lavorativa su cui era stato costruito il diritto del lavoro, iniziavano a sgretolarsi per la capacità del fattore tecnologico di incidere sulle coordinate fondamentali del lavoro, come tempo, luogo e modalità di svolgimento della prestazione (15). Il progresso tecnologico iniziava a dissolvere non solo «il paradigma del luogo di lavoro che contraddistingue la società industriale» (16), ma anche «il “come” della prestazione» attraverso «più elastiche e duttili concezioni del tempo di lavoro» (17).

La deviazione più evidente dalle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione comincia a manifestarsi con le prime forme di telelavoro, il quale, percepito come una forma evoluta di lavoro a domicilio e di decentramento produttivo (18), inizia a rivelare una subordinazione dai contenuti più evanescenti, fornendo così lo spunto — come si vedrà — per la riapertura del dibattito sul concetto di subordinazione (19).

Le ragioni per cui l'allentamento dei vincoli spazio-temporali della prestazione produceva effetti non solo sul suo contenuto quantitativo ma anche qualitativo, sono da individuare in quella che è stata definita la «principale caratteristica» del «salto evolu-

(14) Così B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 54.

(15) Ancora B. VENEZIANI, *loc. ult. cit.*.

(16) U. BECK, *loc. ult. cit.*.

(17) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, p. 199.

(18) B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 13 ss.

(19) Sul punto tra i primi R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 461 ss.; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 143 ss.; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993, p. 199 ss.

tivo» che ha segnato il passaggio dalla società industriale a quella postindustriale ovvero «la centralità del sapere come risorsa economica» (20).

Con l'avvento delle tecnologie informatiche la «risorsa essenziale [è] l'informazione stessa» (21), sicché «del sapere si fa commercio come di qualsiasi altro prodotto industriale» (22) e «il vero nucleo, polo coagulante dell'impresa divengono la tecnologia, l'innovazione, il *know-how*, la “conoscenza” di cui sono sempre più depositari i lavoratori» (23), con l'effetto che «in questa nuova società tecnologica, del *know-how* e della conoscenza, appunto il possesso della conoscenza sta diventando uno strumento di potere» (24).

La conoscenza come principale risorsa economica costituisce un concetto noto da tempo (25) e non è il caso di approfondirne il significato.

Preme invece soffermarsi sugli effetti che l'innovazione tecnologica iniziava a riflettere sulla professionalità del lavoratore ovvero sulla sua capacità di incidere sul contenuto della prestazione. Già in questa prima fase del dibattito emerge chiaramente che se, da un lato, la capacità del lavoratore di dominare la complessità dello strumento tecnologico può attenuarne la soggezione al po-

(20) Così U. BECK, *op. cit.*, 58-59.

(21) F. CARINCI, *op. cit.*, p. 5.

(22) P. ZANELLI, *op. cit.* p. 13.

(23) A. CESSARI, *Diritto d'informazione e «conoscenza»*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 197 ss. Più di recente S. CIUCCIOVINO, *Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 131 ss.; L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *Ec. lav.*, 2017, n. 2, p. 18 ss.; EAD., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 1070 ss.; M. BARBERA, *Statuto, contesti organizzativi e lavori cinquant'anni dopo*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, I, p. 53 ss.; M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019, p. 195 ss.

(24) A. CESSARI, *op. cit.*, p. 199.

(25) Per tutti v. D. BELL, *op. cit.*, p. 467, il quale chiariva che «*the post-industrial society is an information society, as industrial society is a goods-producing society*».

tere direttivo del datore di lavoro (26), valorizzandone la collaborazione (27), l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dall'altro, non comporta di per sé un minore subordinazione che anzi può accentuare i propri connotati a causa della maggiore pervasività del controllo garantita dalla tecnologia (28). Iniziano così ad emergere alcune tendenze che diventeranno sempre più marcate: le tecnologie informatiche possono garantire al lavoratore maggiore spazi di autonomia ma anche una maggiore soggezione ai poteri del datore di lavoro.

L'«illusione» (29) che il progresso tecnologico potesse condurre all'attenuazione o addirittura alla scomparsa della subordinazione, cominciava già allora ad essere smentita dalla crescente polarizzazione tra quanti, dotati di elevate competenze, svolgevano mansioni che comportavano una maggiore discrezionalità, e quanti erano impegnati in attività esecutive e perciò sottoposti a poteri di direzione e controllo che, veicolati dalle nuove tecnologie, risultavano ancora più stringenti rispetto al passato (30).

Si inizia così ad assistere ad un crescente divario, che investe soprattutto la categoria impiegatizia (31), tra quanti dominano la tecnologia e quanti, viceversa, sono dominati dalla stessa (32), au-

(26) G. VARDARO, *op. cit.*, spec. p. 290 ss., e nello stesso senso B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 26 ss. Sul punto v. più diffusamente *infra* il par. 4.1 del Cap. II.

(27) Così F. CARINCI, *op. cit.*, p. 25, che nella diffusione delle nuove tecnologie riconosceva «una tendenza ad una evoluzione nella stessa subordinazione (...) sì da risultare in meno “soggezione” e più “cooperazione”». Così anche A. GARILLI, A. BELLAVISTA, *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori: i limiti ai poteri dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva (artt. 4-9-13)*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 6, *Lo Statuto dei Lavoratori: vent'anni dopo*, 1990, p. 171-172.

(28) B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 28.

(29) Così B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 199.

(30) F. CARINCI, *op. cit.*, p. 10.

(31) In questo senso già P. ZANELLI, *op. cit.*, p. 22.

(32) Sul punto v. G. VARDARO, *op. cit.*, p. 283 ss. e U. ROMAGNOLI, *op. cit.*, p. 383, per il quale «ci sono i vincenti ... che vivono intensamente il processo innovativo di organizzazione del lavoro; i perdenti, che ne vedono soltanto la faccia negativa, e gli esclusi, che non vedono niente».

mentando per questi ultimi il rischio, già percepito durante la fase precedente, della c.d. disoccupazione tecnologica (33).

Questa crescente polarizzazione del mercato del lavoro dimostra in definitiva che non era l'innovazione tecnologica ad alterare i connotati della subordinazione, quanto piuttosto la capacità del lavoratore di controllare il processo tecnologico (34). Il fattore decisivo, in altri termini, non era l'utilizzo della tecnologia ma la conoscenza del lavoratore da cui dipende la relazione di dominio o di dipendenza con la stessa.

2. *I molteplici effetti dell'innovazione digitale sulle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa.*

Nell'attuale fase di sviluppo tecnologico i segnali già emersi nel periodo precedente si accentuano in modo radicale.

Il dibattito degli ultimi anni è ormai largamente dominato dal tema della rivoluzione digitale e dai tentativi di interpretarne gli effetti sulle relazioni di lavoro e l'intera società.

Il dibattito, tuttavia, non è ancora in grado di offrire una compiuta definizione di un fenomeno complesso e in costante evoluzione (35) e che per questa ragione ha generato una notevole confusione terminologica «figlia della ambiguità semantica» (36) provocata dalle diverse classificazioni utilizzate dalla letteratura economica, sociologica e giuridica (37).

(33) F. MOMIGLIANO, *op. cit.* p. 68 ss.

(34) Il divario tra *knowledge workers* e gli altri gruppi tradizionali dell'era industriale era stata già esaminata da J. RIFKIN, *La fine del lavoro*, Mondadori, Milano, 2002 (ed. orig. 1995), p. 284 ss. In termini analoghi in seguito U. BECK, *op. cit.*

(35) F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017, p. 1 ss.

(36) Così R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 336/2017, p. 3.

(37) C. DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *Working Paper ETUI*, 2016.02, p. 29; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in EAD. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 4, e con accenti cri-

Accanto a formule omnicomprehensive — come « quarta rivoluzione industriale » (38) — che intendono descrivere la « grande trasformazione » in atto (39), si affiancano definizioni che alludono all'evoluzione del fattore tecnologico — come « *Industry 4.0* » (40), « 5.0 » (41), « seconda età delle macchine » (42) o « Infosfera » (43) — o al modello economico fondato sulle nuove tecnologie — come « *gig economy* », « *platform economy* », « *sharing/on demand economy* », « *circular economy* », « *maker economy* » (44) —, o alle nuove caratteristiche del sistema capitalistico — come « capitalismo cognitivo » (45) o « post-capitalismo » (46) — o della società

tici, V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 36.

(38) K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, F. Angeli, Milano, 2016, p. 13.

(39) F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. 15 ss.

(40) Sull'origine di questa formula v. M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, 2016, n. 2, p. I.4., in nota, nonché F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. 1 ss.

(41) Sul passaggio dall'industria 4.0 a 5.0 v. COMMISSIONE EUROPEA, *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, spec. p. 8 ss.

(42) E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *op. cit.*, p. 15 ss.

(43) L. FLORIDI, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Cortina, Milano, 2017, spec. p. 27 ss.

(44) Sull'origine e il significato di alcune definizioni v. E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 137 ss., D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 157 ss.; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 9 ss., nonché CAMERA DEI DEPUTATI, X Commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo), *Indagine conoscitiva su «Industria 4.0»: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, 2017, p. 32 ss.

(45) Tra i teorici del capitalismo cognitivo A. GORZ, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003, p. 13 ss., nonché C. VERCELLONE, *Elementi per una lettura marxiana del capitalismo cognitivo*, in C. VERCELLONE (a cura di), *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca post-fordista*, Manifestolibri, Roma, 2006, p. 39 ss.

(46) Nel senso di società fondata sull'utilizzazione della conoscenza v. P.F. DRUCKER, *La società post-capitalista*, Sperling & Kupfer, Milano, 1993, p. 208 ss.

nel suo complesso, come «seconda modernità» (47). Queste diverse formule, che sono entrate a far parte del linguaggio delle istituzioni internazionali (48), europee (49) e nazionali (50), sono tutte accomunate dal tentativo di descrivere i profondi cambiamenti generati dalle tecnologie digitali (51).

Le vere novità della quarta rivoluzione industriale risiedono tuttavia nella rapidità dell'innovazione (52) e nel «più alto livello di integrazione e sofisticazione» (53) delle tecnologie digitali che, attraverso un'accresciuta capacità di «ricombinazione» (54), sono in grado di dare vita ad illimitate possibilità di nuove soluzioni (55).

(47) U. BECK, *op. cit.*, p. 26.

(48) Sul punto, senza pretesa di esaustività v. THE WORLD BANK, *The changing nature of work*, World Development Report, 2019; WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2018*, World Economic Forum, Ginevra, 2018; ID., *Eight Futures of Work: Scenarios and their Implications*, World Economic Forum, Ginevra, 2018; ID., *Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All*, World Economic Forum, Ginevra, 2018; OECD, *The Next Production Revolution: Implications for Governments and Business*, OECD Publishing, Parigi, 2017; WORLD TRADE ORGANIZATION, *World Trade Report 2017. Trade, technology and jobs*, World Trade Organization, Ginevra, 2017.

(49) Tra le iniziative più recenti a livello europeo v. le comunicazioni della Commissione volte a promuovere e sostenere la transizione digitale (*Plasmare il futuro digitale dell'Europa*, COM/2020/67 final), la protezione la gestione dei dati (*Strategia europea per i dati*, COM/2020/66 final) e l'accesso all'intelligenza artificiale (*Libro Bianco sull'Intelligenza Artificiale*, COM/2020/65 final).

(50) Sul “Piano Nazionale Industria 4.0” v. M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. I.6) e sulle iniziative istituzionali di altri paesi europei v. F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. 8 ss. e C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 33 ss.

(51) Cfr. K. SCHWAB, *op. cit.*, p. 20.

(52) È la rapidità il tratto caratteristico dell'innovazione digitale anche per il noto rapporto di B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, 2015, in www.vie-publique.fr/rapport/35159-transformation-numerique-et-vie-au-travail.

(53) Ancora K. SCHWAB, *loc. ult. cit.*

(54) Così E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *op. cit.*, p. 88 ss.

(55) WORLD ECONOMIC FORUM, *Deep Shift. 21 Ways Software Will Transform Global Society*, World Economic Forum, 2015, p. 5 ss.; ID., *Deep Shift. Technology Tipping Points and Societal Impact*, World Economic Forum, 2015, p. 5 ss.; K. SCHWAB, *op. cit.*, p. 29 ss.; PARLAMENTO EUROPEO, *Digital automation and the future of work*, European Parliamentary Research Service, 2021, p. 7 ss.. Sul punto v. M. LOMBARDI, *I processi innovativi nel Multiverso fisico-digitale*, Firenze University Press,

Senza addentrarci nei contenuti tecnologici di queste innovazioni, è di tutta evidenza come i radicali mutamenti prodotti dalla rivoluzione digitale abbiano avuto un impatto talmente profondo sul diritto del lavoro da non aver risparmiato praticamente alcun importante istituto della materia (56) che si trova così da tempo sottoposta a continue tensioni a causa, da un lato, dell'affermazione di nuovi modelli di acquisizione delle prestazioni e, dall'altro, dei cambiamenti intervenuti «sul modo d'essere tradizionale del lavoro inserito nell'impresa» (57).

Dal primo versante, il multiforme e variegato fenomeno delle c.d. piattaforme digitali mette in discussione — come da tempo noto al dibattito (58) — la razionalità del criterio fondativo della materia basato sull'attribuzione delle tutele in ragione dell'«impostazione rigidamente binaria delle categorie del lavoro subordinato e autonomo» (59).

Il confronto sorto a livello globale sull'incerta qualificazione del lavoro prestato mediante le piattaforme digitali sembra confermare l'incapacità regolativa di quel criterio (60) dinanzi ad una

Firenze, 2018, p. 150 ss., che individua dodici «meccanismi propulsori del cambiamento profondo e diffuso».

(56) Per un'ampia e approfondita analisi dei diversi istituti coinvolti v. D. GAROFALO, *op. cit.*, p. 19 ss.; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 133 ss.

(57) Così P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 525-526 e B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, «Manifesto» for a sustainable labour law, in *csdle.lex.unict.it*, 2022, p. 18 ss.

(58) La bibliografia sul tema è troppo vasta per poterne dare qui un esaustivo riscontro. Sia consentito il riferimento alle sole monografie e volumi collettanei: A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, Bologna, 2019; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018; P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit.; AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, n. 2.

(59) Così 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*, Cedam, Padova, 2018, p. 45; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *loc. ult. cit.*.

(60) A. PERULLI, *op. cit.*, p. 43 ss.; ID., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in

modalità di acquisizione della prestazione che concentra nello stesso soggetto le caratteristiche finora distinte del produttore e del consumatore da cui l'efficace neologismo di *prosumers* (61).

Ma gli effetti destabilizzanti dell'innovazione digitale per il diritto del lavoro non si esauriscono al problema della qualificazione dei rapporti formalmente autonomi instaurati con le piattaforme, giacché anche dal versante del confine tra subordinazione e autonomia si accentua il mutamento dei tradizionali connotati del lavoro subordinato nell'impresa.

La linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia è così sottoposta ad una «duplice torsione» (62): dal lato dell'autonomia a causa dell'emersione di rapporti di lavoro autonomo connotati da elementi di debolezza socioeconomica e da quello della subordinazione per l'attenuazione dei caratteri tipici del lavoro subordinato nell'impresa (63).

Su tale ultimo aspetto il principale fattore all'origine del cambiamento risiede nella progressiva smaterializzazione dei processi produttivi, con la conseguenza che anche la prestazione lavorativa si è spogliata gradualmente dei tradizionali connotati di fisicità e

Riv. giur. lav., 2017, I, p. 195 ss.; ID., *Economia digitale e qualificazione dei rapporti di lavoro*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, e-book, p. 469.

(61) Così J. RIFKIN, *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del «commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Mondadori, Milano, 2014, p. 186, per il quale «I *prosumers* saranno sempre più in grado di produrre, consumare e scambiare tra loro, in un Commons collaborativo, beni e servizi a costi marginali». *Il termine prosumers in verità era stato in precedenza coniato da A. TOFFLER, The third wave*, William Morrow, New York, 1980, spec. p. 267, il quale scorgeva «a progressive blurring of the line that separates producer from consumer. We see the rising significance of the prosumers». Sul punto D. GAROFALO, *op. cit.*, p. 157 ss., ove più ampie citazioni di dottrina.

(62) Così A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 74.

(63) Cfr. A. PERULLI *op. ult. cit.*, p. 46 ss. il quale a proposito della tendenza espansiva del diritto del lavoro parla di profili "interni" ed "esterni"; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 215 ss. Con specifico riguardo al lavoro agile v. A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 40 ss.

materialità del lavoro industriale per assumere un contenuto prevalentemente digitale e, come tale, indipendente da predefiniti riferimenti spazio-temporali.

Si suole spesso parlare di *smart factory* per descrivere appunto un nuovo concetto d'impresa che a differenza del passato opera nell'ambito della nuova e artificiale dimensione generata dai c.d. *cyber-physical systems* (64) che permettono una costante e profonda connessione e interazione tra lo spazio fisico e virtuale delle persone e delle cose (65).

I classici parametri di individuazione della prestazione lavorativa — il tempo e il luogo di lavoro — assumono così un significato che da oggettivo e materiale tende ad essere relativo e virtuale.

La sovrapposizione tra dimensione reale e digitale, peraltro, non riguarda soltanto la sfera lavorativa, ma pervade qualunque aspetto della vita sociale al punto che la stessa distinzione tra ambito privato e lavorativo tende inevitabilmente a sfumare in un mondo virtuale pressoché privo di confini spaziali e temporali (66).

Questa «indifferenziazione» (67) tra ambiti di lavoro e non lavoro deriva dal fatto che è il concetto stesso di “strumento di lavoro” ad aver assunto un diverso significato. A differenza del passato molte tecnologie impiegate per rendere la prestazione si sono diffuse prima nella società e solo in seguito nei luoghi di lavoro, diventando così strumenti di uso comune tanto nella vita quotidiana quanto nei rapporti di lavoro (68).

(64) Per questa nozione v. E.A. LEE, *Cyber physical systems: Design challenges*, 11th IEEE International Symposium on Object and Component-Oriented Real-Time Distributed Computing (ISORC), 2008; R. RAJKUMAR, I. INSUP LEE, L. SHA, J. STANKOVIC, *Cyber-Physical Systems: The Next Computing Revolution*, Design Automation Conference 2010, Anaheim, California, USA, 2010.

(65) Cfr. M. LOMBARDI, *op. cit.*, p. 19-20.

(66) Così A. SUPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, Milano, 2006, p. 159-160.

(67) Così ancora A. SUPIOT, *op. cit.*, p. 161.

(68) Sul punto v. il rapporto di B. METTLING, *op. cit.*, p. 5.

I servizi di posta elettronica, di messaggistica istantanea e di *cloud*, i *tablet* e gli *smartphone*, solo per citare quelli maggiormente diffusi, si contraddistinguono per un uso che non è soltanto lavorativo ed è questa spiccata trasversalità a determinare un'attenuazione anche dei confini spaziali e temporali tra lavoro e vita personale.

Dall'interferenza tra questi ambiti deriva il rischio di «porosità della frontiera fra tempo libero e tempo di lavoro» (69) che mette in crisi non solo il concetto di orario di lavoro, storicamente fondato sul presupposto della distinzione spaziale e temporale tra lavoro e non lavoro, ma anche il significato stesso della subordinazione (70).

Ma dalla trasversalità e promiscuità delle tecnologie digitali deriva anche la loro pervasività, cioè la capacità di monitorare, registrare e comunicare i dati relativi alle attività, virtuali e materiali, compiute dalla persona, dando vita ad una condizione di “ubiquità digitale” (71) continuamente esposta a raccolta di dati (72).

Sembrano così arrivare a definitiva maturazione quei segnali di disgregazione delle coordinate spazio-temporali del lavoro su-

(69) Così già A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 20. Più di recente v. E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2016, p. 287, la quale definisce il concetto di *time porosity* «as the phenomenon of interference between occupational and personal temporalities». In termini analoghi C. DEGRYSE, *op. cit.*, p. 43-44. Sul punto D. GAROFALO, *op. cit.*, p. 168-169.

(70) Ancora A. SUPLOT, *op. cit.*, p. 20-21. Più esplicitamente E. GENIN, *op. cit.*, p. 287, la quale rileva che queste sovrapposizioni «are legally problematic because one or two criteria for the definition of working time (subordination, commissioned work, availability) are fulfilled without all three being met». Sul punto v. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 195 ss.

(71) Sul punto v. M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 296 ss. L'espressione “ubiquità digitale” è di M. IANSITI, K.R. LAKHANI, *Digital Ubiquity. How Connections Sensors, and Data Are Revolutionizing Business*, in *Harvard Business Review*, 2014, n. 11, p. 90 ss.

(72) M. ANDREJEVIC, M. BURDON, *Defining the Sensor Society*, in *Television & New Media*, 2015, Vol. 16, p. 24, i quali hanno coniato la definizione di «*sensor society*».

bordinato che erano già emerse — come già visto — nel periodo precedente.

L'ininterrotta erosione esercitata dal progresso tecnologico sui connotati spazio-temporali della prestazione di lavoro subordinato è ben testimoniata — come si vedrà meglio più avanti — dall'evoluzione che ha scandito il passaggio dal lavoro a domicilio al telelavoro e da quest'ultimo al lavoro agile o *smart working*, disegnando una traiettoria lungo la quale si è passati dalla delocalizzazione fisica della prestazione alla sua completa disarticolazione spazio-temporale (73).

Il dibattito soprattutto tra gli economisti si è concentrato soprattutto sul problema degli effetti occupazionali dell'innovazione digitale. Qualunque previsione al riguardo si rivela in realtà opinabile, tenuto conto della rapidità del progresso tecnologico e della difficoltà di prevederne gli effetti a medio e lungo termine. Un altro aspetto che sembra condizionare il dibattito è l'incerto grado di analogia tra l'attuale fase di innovazione tecnologica e le precedenti rivoluzioni industriali, potendosi così dubitare della possibilità di applicare all'attuale rivoluzione digitale le dinamiche registrate nel corso delle passate trasformazioni tecnologiche (74).

Alla luce di queste premesse non è difficile comprendere le ragioni per cui il dibattito tra gli economisti si sia fortemente polarizzato tra quanti, replicando gli schemi del passato, ritengono che l'automazione delle mansioni più ripetitive sarà compensata dalla domanda di nuove competenze e dagli effetti della riduzione del costo del lavoro (75), e quanti obiettano che, a differenza del

(73) Cfr. G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 638 ss.

(74) Sul punto v. R. GIANNETTI, *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansioni del lavoro, salari e diseguaglianza*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 282 ss.

(75) In questo senso D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment*, in *American Economic Review*, 2018, Vol. 108, n. 6, p. 1488 ss.; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *Artificial intelligence, automation and work*, NBER Working Paper Series, n. 24196, 2018; D. AUTOR, F. LEVY, R.J. MURNANE, *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *Quarterly Journal of Economics*, 2003, p.

periodo precedente, l'attuale digitalizzazione non è più limitata alle mansioni di routine, interessando, grazie alla rapidità degli sviluppi tecnologici, anche quelle più complesse di tipo cognitivo e ad alta intensità di formazione (76).

Secondo i primi la trasformazione digitale dei processi produttivi è destinata a replicare le dinamiche delle precedenti rivoluzioni industriali, compensando la sostituzione delle attività più ripetitive con l'esigenza di nuove e più elevate competenze professionali (77).

A queste letture giudicate troppo ottimistiche si obietta una sottovalutazione delle capacità di sviluppo delle tecnologie digitali che grazie agli sviluppi dell'intelligenza artificiale permettono di replicare attività che fino a ieri erano ritenute incompatibili con qualunque processo di automazione, come quelle diagnostiche o chirurgiche nell'assistenza sanitaria o quelle legate ai servizi legali e finanziari (78), e più in generale ad attività manuali non ordinarie o ripetitive (79).

1279 ss. Sugli effetti della robotizzazione, v. D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *Robots And Jobs: Evidence From U.S. Labour Markets*, in *Journal of Political Economy*, 2020, Vol. 128, n. 6, p. 2188 ss. In termini ancora più ottimistici WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2018*, WEF, Ginevra, 2018, p. 7 ss.; E. ERNST, R. MEROLA, D. SAMAAAN, *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, ILO Research paper, n. 5, 2018; D. MÉDA, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research paper, n. 18, 2016, p. 17 ss. Aderisce a questa lettura P. ICHINO, *op. ult. cit.*, p. 550 ss. e ID., *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliere l'imprenditore*, Rizzoli, Milano, 2020, p. 41 ss.

(76) C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Working Papers, Oxford Martin School, 2013, spec. p. 38, per i quali il 47% dell'occupazione statunitense sarebbe ad alto rischio di automazione nei prossimi due decenni. Così anche WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, WEF, Ginevra, 2016, p. 13, che calcola un saldo negativo di 5.1 milioni di posti di lavoro nel 2015-2020; A. KORINEK, J.E. STIGLITZ, *Artificial Intelligence and Its Implications for Income Distribution and Unemployment*, NBER Working Paper Series, n. 24174, 2017.

(77) D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment*, cit., p. 1489 ss.

(78) R. SUSSKIND, D. SUSSKIND, *The Future of the Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts*, Oxford University Press, Oxford, 2015, p. 62 ss.

(79) E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *op. cit.*, p. 99 ss.

Diversamente dai primi, per i quali le mansioni di medio livello sarebbero quelle meno sostituibili dall'automazione (80), i secondi ritengono che siano proprio queste mansioni ad essere più esposte al rischio di automazione (81), accentuando la polarizzazione che deriva dalla riduzione dell'occupazione nelle categorie intermedie rispetto a quelle più elevate e dalla contestuale crescita degli occupati in quelle inferiori (82).

Questa lettura sembra trovare conferma in numerose evidenze statistiche che dimostrano la crescente polarizzazione, anche nel nostro mercato del lavoro (83), derivante dall'aumento dei livelli occupazionali nei settori con maggiore e minore specializzazione e dalla contrazione delle attività della fascia intermedia.

Sembrano così trovare smentita non soltanto le fosche previsioni che preannunciavano la fine del lavoro (84), ma anche le let-

(80) In questo senso D.H. AUTOR, *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, NBER Working Papers 20485, 2014, spec. p. 30 ss., e in precedenza D.H. AUTOR, L.F. KATZ, M.S. KEARNEY, *La polarizzazione del mercato del lavoro statunitense*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 425 ss.. Sul punto v. A. PIZZOFERRATO, *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1335 ss.; M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 408 ss.; L. CORAZZA, *La polarizzazione del mercato del lavoro e la scomparsa del lavoratore «standard»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 467 ss.; L. ZOPPOLI, *Qualche riflessione in tema di polarizzazione del mercato del lavoro e di aumento delle disegualianze retributive*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 458 ss.; L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, cit., p. 1066 ss.; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 1453 ss.; M. PEDRAZZOLI, *La polarizzazione dei lavori e declino della middle class*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 445 ss..

(81) A. FENG, G. GRAETZ, *Rise of the Machines: the Effects of Labor-Saving Innovations on Jobs and Wage*, IZA Discussion Paper, n. 8836, 2015, p. 2-3.

(82) D.H. AUTOR, *Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent"*, in *Science*, 2014, p. 843 ss.; ID., *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economics Perspectives*, 2015, n. 3, p. 3 ss.; E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *op. cit.*, p. 160 ss.; E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 13 ss.

(83) SENATO DELLA REPUBBLICA, *op. cit.*, p. 9 ss. Sul punto v. anche F. SGOBBI, *La polarizzazione del lavoro nell'era digitale: un'analisi empirica del caso italiano*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*, p. 286 ss.

(84) J. RIFKIN, *La fine del lavoro*, cit., p. 23 ss., U. BECK, *op. cit.*, p. 55 ss. ma anche J. HABERMAS, *La nuova oscurità. Crisi dello Stato sociale ed esaurimento delle utopie*, Ed. Lavoro, Roma, 1998, p. 28-29 e D. MÉDA, *Società senza lavoro. Per una*

ture che presumevano l'insostituibilità del lavoro umano. Ad accentuarsi — come da tempo rilevato in dottrina — è piuttosto il «declino della *middle class*» (85), che, oltre ad aver costituito per molto tempo la componente strutturale del mercato del lavoro, ha rappresentato anche l'ambito tradizionale del lavoro dipendente.

Volendo riepilogare quanto finora esposto, si può dire dunque che il progresso tecnologico non rappresenti affatto una novità per il dibattito lavoristico che fin dai primi processi di automazione industriale e, in maniera ancora più evidente, con l'introduzione nei luoghi di lavoro dei *computer* e delle apparecchiature informatiche, ne aveva già intuito i possibili riflessi sul rapporto di lavoro.

La novità della trasformazione in atto risiede semmai nella esponenziale rapidità dell'innovazione che, oltre ad essere incompatibile con i tempi di reazione del legislatore e con le capacità di adeguamento del mercato del lavoro, definisce continuamente nuove applicazioni in un costante processo di accumulazione dell'innovazione.

Le conseguenze sul rapporto di lavoro sono ambivalenti, confermando, da un lato, l'effetto emancipatorio del progresso tecnologico sulla condizione materiale del lavoratore (86), e accentuando, dall'altro, l'intensità della subordinazione, oltre a rendere evanescenti i confini spazio-temporali tra sfera privata e lavorativa.

3. *Il rapporto tra subordinazione e tecnica nell'evoluzione del progresso tecnologico.*

Se il progresso tecnologico ha accompagnato il diritto del lavoro fin dalle sue origini, è necessario allora interrogarsi sui rapporti tra la tecnologia e il concetto giuridico di subordinazione.

nuova filosofia dell'occupazione, Feltrinelli, Milano, 1997 (ed. orig. 1995), spec. p. 24 ss.

(85) Così M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 454.

(86) R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 230 ss.

La questione si inquadra nell'ampio dibattito sui rapporti tra diritto e tecnica e, in particolare, sull'indebolimento del primo rispetto alla potenza della seconda (87).

È stato detto che anche il «Diritto è una tecnica fra le altre» (88) e che la sua debolezza rispetto alla tecnica non sarebbe in grado di invertire il rapporto «tra la regola e il regolato» (89), posto che la tecnica, a differenza del diritto, non esprime una scelta di valori (90), ma è stato obiettato che in realtà la tecnica non è priva di scopi, avendo «come scopo il non privarsi della capacità di realizzare qualsiasi scopo» (91).

Il confronto tra le due posizioni si riduce così all'alternativa tra l'accettazione dell'illimitata potenza della tecnica che si trasforma da «strumento in iscopo» (92) e la sua sottoposizione al diritto che allora «si trova nella necessità di scegliere e di prender partito» (93).

Questo dialogo tra giuristi e filosofi offre alcune utili indicazioni per comprendere meglio le ragioni per cui il dibattito sugli effetti del progresso tecnologico sui rapporti di lavoro sia tuttora polarizzato tra le entusiastiche opinioni di chi, ragionando nell'ottica della strumentalità della tecnica, prevede un diffuso migiora-

(87) Così N. IRTI, in N. IRTI, E. SEVERINO, *Dialogo su diritto e tecnica*, Laterza, Bari, 2001, p. 20. Sul punto in seguito N. IRTI, *La filosofia di una generazione*, in *Contratto e impresa*, 2011, spec. p. 1308-1309. Al dibattito tra Irti e Severino ha partecipato anche L. MENGONI, *Diritto e tecnica*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2001, p. 1 ss..

(88) Così A. SUPLOT, *op. cit.* p. 143, per il quale il diritto assolve «a una funzione dogmatica, di interposizione e divieto» che «ha permesso di rendere umanamente vivibile la meccanizzazione industriale e di ricorrere a nuove tecniche senza farsene distruggere».

(89) Così N. IRTI, in N. IRTI, E. SEVERINO, *op. cit.*, p. 14 (corsivo dell'A.).

(90) Sulla «tecnica trionfante» come «errore di giudizio di quanti nella modernità non vedono altro che la sostituzione della ragione oggettiva con la ragione soggettiva» v. A. TOURAINE, *Critica della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1997, p. 177.

(91) E. SEVERINO, in N. IRTI, E. SEVERINO, *op. cit.*, p. 30.

(92) Così N. IRTI, in N. IRTI, E. SEVERINO, *op. cit.*, p. 15.

(93) Ancora N. IRTI, *La filosofia di una generazione*, cit., p. 1308-1309. Sul punto v. anche L. MENGONI, *op. cit.*, p. 8-10.

mento delle condizioni di lavoro in termini di maggiore professionalità e di affrancamento dai limiti materiali ed esistenziali della subordinazione, e le pessimistiche valutazioni di chi, temendo la volontà di dominio della tecnica, insiste sulla riduzione degli spazi di libertà del lavoratore che derivano dalla maggiore pervasività del controllo tecnologico e sul rischio di sostituzione del lavoro umano (94).

Senonché, questa logica binaria « non è soddisfacente » poiché eccessivamente riduttiva di una realtà che non si esaurisce alla contrapposizione tra la tecnica come mezzo di « liberazione » dalla subordinazione o, al contrario, come « nuova forma di dominio » del lavoratore (95).

La promessa del « *lavoro assolutamente libero* » garantito dalla tecnica (96) e, al contrario, la volontà di dominio di quest'ultima sembrano anzi convivere nel concetto di subordinazione fin dalle sue origini che sono state riesaminate proprio nella prospettiva del rapporto del lavoratore con la tecnica e non è un caso, del resto, che questa relazione sia stata oggetto di rilettura proprio a partire dalla comparsa delle nuove tecnologie (97).

Le nuove tecnologie costituirebbero una sorta di « momento della verità » poiché in grado di far riemergere « una serie di equivoci di partenza che il diritto del lavoro si trascina fin dalle sue origini » e « antichi, inquietanti interrogativi » che potrebbero de-

(94) Sulla visione polarizzata del dibattito v. F. BUTERA, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'industria*, 2017, p. 293, nonché nel dibattito giuslavoristico, tra i tanti, A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit., p. 196-197, nonché P. TULLINI, *op. cit.*, p. 4-5; V. MAIO, *op. cit.*, p. 1450 ss.; V. LECCESE, *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, in AA.VV., *Liber Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021, p. 212-213.

(95) Così A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit., p. 196-197.

(96) M. CACCIARI, *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, Milano, 2020, p. 11-12.

(97) Il riferimento è al noto saggio di G. VARDARO, *op. cit.* sul quale v. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 133 ss. Per una rilettura critica del saggio di Vardaro v. L. NOGLER, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 337 ss..

terminare una «radicale messa in discussione di alcuni principi fondamentali» (98).

Il principale equivoco risiederebbe, da un lato, nell'iniziale accoglimento della comune nozione di tecnica «come un mezzo e un'attività dell'uomo» (99) e, dall'altro, nella successiva costruzione del diritto del lavoro come sistema separato dalla nozione «modernamente strumentale» di tecnica (100). Con la rivoluzione industriale si sarebbe determinata l'epocale divisione del "lavoro" in ragione della «diversità del rapporto intrattenuto con la tecnica» (101): a differenza dell'imprenditore (102) che detiene il controllo della tecnica, utilizzandola ai fini produttivi, il lavoratore subordinato svolge una prestazione doppiamente strumentale, sul piano del risultato e degli strumenti, al processo produttivo deciso dal primo (103). È solo l'imprenditore a detenere il dominio della tecnica nella sua qualità di organizzatore dei fattori produttivi, tra i quali ormai compare anche il lavoro che può essere alienato ed eterodiretto proprio perché tecnicamente dipendente dalle sue scelte organizzative (104).

(98) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 278 e 298.

(99) Questa definizione strumentale e antropologica di tecnica (sul punto G. VARDARO, *op. cit.*, p. 233) è ripresa da M. HEIDEGGER, *La questione della tecnica*, in *Saggi e discorsi*, Mursia, Milano, 1976, p. 5-6 e 9-10.

(100) Secondo G. VARDARO, *op. cit.*, p. 235 ss., coloro che per primi individuarono i fondamenti di quello che diventerà il "moderno" diritto del lavoro sono stati gli esponenti del c.d. Socialismo della cattedra (*katheder Sozialismus*). Per una critica e una diversa ricostruzione sul punto v. L. NOGLER, *op. cit.*, p. 343.

(101) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 250-251, che rimanda a W. SOMBART, *Il Capitalismo Moderno*, Utet, Torino 1967, p. 377 ss.. Per una ricostruzione diversa che vede nel "mestiere" preindustriale l'origine storica del diritto del lavoro v. U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, spec. p. 517 ss.

(102) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 239 definisce la posizione dell'imprenditore attraverso il concetto di *Beruf* secondo la concezione luterana di "vocazione" per la quale è d'obbligo il rinvio a M. WEBER, *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, Milano, 1991, spec. p. 101 ss.

(103) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 240-241.

(104) Ancora G. VARDARO, *op. cit.*, p. 252 ss. Per una rilettura di questo saggio v. G. ALLEGRI, G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act*, Deriveapprodi, Verona, 2015, p. 82, ma anche la replica di V. BAVARO, *op. cit.*, p. 52 ss.

In questo duplice rapporto di strumentalità con l'organizzazione produttiva non sarebbe tanto il luogo ma il tempo a costituire il parametro di determinazione della prestazione e di controllo dell'adempimento, sicché il principale connotato della subordinazione sarebbe costituito dall'alienazione del tempo del lavoratore in favore dell'organizzazione tecnicamente definita dall'imprenditore (105).

Senonché, questo rapporto genetico tra tecnica e subordinazione si sarebbe perduto con la successiva espansione degli effetti della nozione, la quale, superando i confini del lavoro industriale per il quale era stata inizialmente concepita, avrebbe finito per privarsi dell'originaria connotazione di tipo tecnico (106). Il riferimento è a quella che è stata definita come la «sfasatura tra fattispecie ed effetti» della subordinazione (107): una specie di «effetto ottico» che induce a «vedere il “chi” del diritto del lavoro, cioè il soggetto protetto, guardando al “come” della prestazione dedotta nel contratto di lavoro subordinato» (108).

Questa sfasatura tra fattispecie ed effetti avrebbe condotto ad una ipertrofica nozione di subordinazione nella quale sono stati ricompresi tanto i lavoratori altamente professionalizzati in grado di dominare il fattore tecnico, quanto quelli che ne sono dominati e il divario tra queste categorie è destinato ad aumentare proprio in ragione delle elevate competenze richieste dalle nuove tecnologie che, a differenza del passato, non si manifestano più soltanto nell'utilizzo del mezzo tecnologico, ma arrivano ad «invadere la stessa area delle finalità del processo produttivo» (109).

(105) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 258 ss.

(106) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 264.

(107) Così L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*, Morano, Napoli, 1967, p. 62-63.

(108) D'ANTONA M., *op. cit.*, p. 197.

(109) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 290-291. Anche B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 56, per il quale «il lavoratore tecnologico ... vede accresciuta la propria capacità di determinare il contenuto della prestazione secondo livelli di discrezionalità sconosciuti in passato».

Il fatto che la principale risorsa economica sia rappresentata dall'informazione, ha determinato il trasferimento del dominio della tecnica dal controllo del processo produttivo alla gestione dell'informazione, sicché si assiste non solo ad un crescente divario tra lavoratori altamente professionalizzati e lavoratori dominati dal processo tecnico, e a forme di dipendenza tecnica di lavoratori giuridicamente autonomi, ma anche ad una inversione di ruoli tra il lavoratore con elevate competenze che detiene il controllo dell'informazione, e l'imprenditore che rischia di esercitare un controllo soltanto virtuale sul processo produttivo (110).

L'innovazione tecnologica sembra così accentuare — come dimostra la polarizzazione del mercato del lavoro — la risalente frattura tra subordinazione e tecnica tanto nell'area della subordinazione con un crescente divario tra lavoratori che dominano la tecnica e che per questo acquistano anche una maggiore «libertà del lavoro» (111) e lavoratori che ne sono dominati, quanto in quella del lavoro autonomo che non esprime più necessariamente un rapporto di controllo e dominio della tecnica.

L'impatto della digitalizzazione aggrava quella che è stata da tempo definita come la «crisi dei paradigmi» (112) o «delle fattispecie» (113) che accentua la crisi “permanente” dello stesso diritto del lavoro (114), facendo emergere «forme di autonomia imperfetta, di dipendenza economica o di parasubordinazione carat-

(110) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 292.

(111) Così M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 214 (corsivo dell'A.).

(112) 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 54.

(113) G. SANTORO-PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 436 ss.; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro e il “problema” della subordinazione*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-99; A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*. Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS 2022 “*Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*”, Torino 16-17 giugno, 2022, spec. p. 22 ss.

(114) Cfr. G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford Monographs on Labour Law, 2016, p. 1 ss.

terizzate dalla debolezza del prestatore» (115) anche al di fuori del tradizionale ambito presidiato dall'intervento protettivo del legislatore, così confermando «il perenne senso di insufficienza della nozione (di qualunque nozione unitaria) di subordinazione, intesa come fattispecie esclusiva per l'applicazione del diritto del lavoro» (116).

Se all'esterno dei confini della subordinazione le scelte del legislatore hanno dato vita alla «neo-tendenza espansiva del diritto del lavoro» (117) attraverso l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato oltre il suo ambito tradizionale, all'interno della fattispecie l'approccio legislativo è stato di segno diverso.

Nella subordinazione la crisi delle fattispecie, che costituisce un fenomeno generale che investe anche il diritto civile (118), si manifesta — come già detto — con l'accentuata divaricazione tra i lavoratori dotati delle competenze necessarie a tradurre la conoscenza in maggiore «autonomia nella subordinazione» (119) per i quali il tempo come criterio di misurazione dell'adempimento tende ad essere sostituito dal parametro del raggiungimento del risultato (120), e i lavoratori dominati dal processo tecnologico per i quali i connotati tipici della subordinazione non solo non si atte-

(115) A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. I-101. Sul punto anche M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 656.

(116) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, *cit.*, p. 196. Di «sovraccarico della pretesa di universalità» dell'archetipo parla L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 185-186.

(117) A. PERULLI, *loc. ult. cit.*

(118) N. IRTI, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 2014, p. 37 ss. e ID., *Calcolabilità weberiana e crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. civ.*, 2014, p. 987 ss. (entrambi in ID., *Un diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016, risp. p. 19 ss. e 33 ss.).

(119) A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, p. 223 ss.; ID., *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*, a cura di A. Allamprese, L. D'Ambrosio, Mimesis, Milano, 2020, p. 77.

(120) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 300.

nuano ma tendono ad accentuarsi proprio per la maggiore pervasività dello strumento tecnologico (121).

Dinanzi a questa divaricazione, il legislatore ha inteso certamente dare positivo riconoscimento alla flessibilità spazio-temporale offerta dalle tecnologie digitali, desumendo dal loro impiego una minore soggezione del lavoratore ai poteri del datore di lavoro.

È quanto emerge — come si vedrà — dalla disciplina del lavoro agile di cui agli artt. 19 e ss. della legge 22 maggio 2017, n. 81 che sembra associare automaticamente all'utilizzo delle tecnologie digitali un differente e più elastico concetto di subordinazione.

Da fattore soltanto strumentale all'esecuzione della prestazione e, come tale, esterno al concetto di subordinazione, le tecnologie sembrano così diventare elemento interno alla fattispecie che esprime un diverso assetto di interessi delle parti e delle relative posizioni di potere e soggezione. Questa scelta del legislatore sembrerebbe allora ispirata dalla concezione della tecnologia come fattore di emancipazione dai vincoli della subordinazione e di speculare dilatazione della capacità di autodeterminazione del lavoratore.

Se fosse questa l'unica lettura possibile della disciplina del lavoro agile, si determinerebbe tuttavia una sfasatura tra subordinazione e tecnica uguale e contraria a quella precedente. Se la frattura iniziale era stata realizzata attraverso l'assimilazione in un unitario concetto di subordinazione dei lavoratori che dominano la tecnica a quelli da quest'ultima integralmente dominati, nella disciplina del lavoro agile sarebbero invece questi ultimi ad essere assimilati ai primi, desumendosi dalla flessibilità spazio-temporale garantita dalle tecnologie digitali un'automatica condizione di maggiore autonomia nello svolgimento della prestazione.

(121) G. VARDARO, *op. cit.*, p. 283 ss. Emblematiche le parole di B. VENEZIANI, *op. cit.*, p. 57, il quale avvertiva che «le nuove tecnologie non sono il passaporto per un giardino dell'Eden dove si restaura pienamente il principio della libertà contrattuale».

Se si nega che le tecnologie digitali possano avere effetti sul vincolo di subordinazione, si rischia al contrario di perpetuare la iniziale frattura tra quest'ultima e la tecnica.

Sennonché, come si avrà modo di argomentare, sussistono non pochi argomenti che inducono a ritenere possibile un'articolazione interna del concetto stesso di subordinazione, i cui segnali, peraltro, erano già percepibili nell'ordinamento e nell'evoluzione della disciplina delle forme di lavoro a distanza, con la differenza fondamentale che nell'attuale contesto normativo l'articolazione tipologica e regolativa non è più confinata all'area periferica del lavoro subordinato ma occupa una posizione centrale all'interno del sistema lavoristico.

CAPITOLO II

LA SUBORDINAZIONE TECNOLOGICA A DISTANZA: DAL LAVORO A DOMICILIO AL LAVORO SENZA LUOGO E ORARIO DI LAVORO

SOMMARIO: 1. Le proposte di lettura pluralistica della fattispecie: dalla subordinazione alle subordinazioni. — 2. L'unitarietà della fattispecie nella rigida corrispondenza tra *an* e *quantum* della disciplina protettiva. — 3. La nozione di subordinazione tra esigenze di unitarietà e di diversificazione. — 4. La pluralità di subordinazioni dai confini al centro del sistema: le diverse generazioni di telelavoro. — 4.1. Il telelavoro di prima generazione e il lavoro a domicilio tra specialità e allargamento della fattispecie tipica. — 4.2. Il telelavoro di seconda generazione tra aperture qualificatorie e schemi tradizionali. — 5. Il ruolo dell'autonomia collettiva e i primi interventi del legislatore. — 6. L'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 e il ruolo dell'autonomia individuale. — 7. Una prima parziale conclusione su subordinazione e lavoro tecnologico a distanza: dall'unità alla pluralità interna della fattispecie tra eterodirezione e collaborazione.

1. *Le proposte di lettura pluralistica della fattispecie: dalla subordinazione alle subordinazioni.*

Nel capitolo precedente si è dato conto del problematico rapporto tra subordinazione e tecnica e di come la rivoluzione digitale abbia messo in crisi uno dei principali connotati della subordinazione costituito dal coordinamento spazio-temporale della prestazione.

La «sfasatura» tra fattispecie ed effetti (1) risalente alle origini della materia e le «contraddizioni interne del concetto di subordi-

(1) L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*, Morano, Napoli, 1967, p. 62-63.

nazione» (2) tendono così ad aggravarsi con la deviazione del lavoratore digitale rispetto al modello tipico di lavoratore nell'impresa che nell'aristotelica unità di tempo, di luogo e di azione trovava il suo prevalente connotato descrittivo.

Sennonché, la ritenuta distanza che separa il lavoratore digitale dalla tradizionale figura del lavoratore subordinato nell'impresa non proviene dalla formulazione dell'art. 2094 cod. civ. che nel definire la fattispecie non si riferisce alla collocazione spazio-temporale della prestazione.

Le ragioni della "crisi" della subordinazione di cui la dottrina ha iniziato ad occuparsi fin dagli anni '80 del secolo scorso (3), derivano semmai dalla pretesa unitarietà del concetto.

Per comprendere gli effetti prodotti dalla rivoluzione digitale sulla nozione di subordinazione, occorre allora soffermarsi sui principali contenuti di quel dibattito nel quale potevano già scorgersi i segnali che condurranno a «scredita[re] l'immagine unitaria della subordinazione» (4).

Dinanzi alla perdita di centralità del prototipo socialmente prevalente e alla crescente diversificazione del lavoro subordinato,

(2) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, p. 198.

(3) I riferimenti bibliografici sul tema sono amplissimi. Tra i primi sulla "crisi" della subordinazione v. gli interventi pubblicati sotto il titolo di *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1988, p. 403 ss. e 1989, p. 5 ss. nonché i contributi di M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, di L. MARIUCCI, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, e di 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, risp. p. 43 ss., 67 ss. e 77 ss. Per una ricostruzione del dibattito v. P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 33 ss.; F. LUNARDON, *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 265 ss.; P. TOSI, F. LUNARDON, voce *Subordinazione*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XV, 1998, p. 285 ss.; G. FERRARO, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 206 ss.

(4) Così M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 199.

la dottrina non aveva mancato di elaborare proposte tese a «decongestionare» il concetto di subordinazione come fattispecie «unica e invariabile in vista dell'applicazione», rilevando come già nell'impostazione codicistica la figura descritta dall'art. 2094 cod. civ. rappresenti soltanto una tra le tante fattispecie concrete di subordinazione il cui più autentico connotato sarebbe così costituito dalla “pluralità” del concetto stesso (5).

In altre parole, nell'ordinamento «non esiste una nozione legale generale di subordinazione, ma diverse nozioni particolari» (6) e tali nozioni non mancano di esprimere deviazioni anche profonde dal tipo generale. Basti pensare al lavoro dirigenziale oppure alla nozione di subordinazione dello sportivo professionista o ancora alla subordinazione del socio lavoratore di cooperativa che è strumentale al rapporto associativo, ma gli esempi possono essere numerosi a conferma del fatto che la pluralità di subordinazioni ha rappresentato un dato costante dell'ordinamento.

Delle “subordinazioni” al plurale, anziché della “subordinazione” al singolare (7), la dottrina aveva iniziato a parlare fin dagli anni '80 del secolo scorso per reagire «alla profonda inadeguatezza» della concezione della subordinazione come fattispecie unitaria (8), proponendo in alternativa una costruzione «a due li-

(5) M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 318.

(6) Così M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 209.

(7) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 328 ss.; M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 200; B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 201; M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, cit., p. 209; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 509 ss.. Ma in precedenza già N. ROSSI, *Il lavoro al plurale*, in *Quest. Giust.*, 1985, p. 111 ss. e da ultimo F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla «subordinazione» alle «subordinazioni»?*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 961 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 436.

(8) Il riferimento è alla nota ricostruzione di M. PEDRAZZOLI, *Democrazia indu-*

velli» che al livello più basso prevedeva una «serie aperta di subordinazioni» tra le quali si collocano lo schema dell'art. 2094 cod. civ. e le altre fattispecie particolari, e al livello superiore una nozione più generale che ha la funzione di «“ricomprendere” (...) tutte le fattispecie che stanno al di sotto» (9).

La proposta — meritoria per alcuni (10) e inutile per altri (11) — aveva l'intento di integrare la fattispecie con il riferimento al

striale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro, Giuffrè, Milano, 1985, spec. p. 327 ss.

(9) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 325 ss., il quale, nell'intento di integrare la fattispecie sul piano collettivo con il dato della democrazia industriale, proponeva «una struttura globale» di subordinazione posta «*al di sopra*» delle fattispecie discrete.

(10) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 204, il quale condivideva la costruzione di una struttura globale di subordinazione; ID., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., p. 48, ove riconosce che la fattispecie «merita effettivamente di essere decongestionata, come propone M. Pedrazzoli. Ma, a me sembra, ciò implica un suo superamento come nozione unificante». Da ultimo B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 105-106 che considera quella tesi «troppo in anticipo rispetto ai tempi e alle trasformazioni reali».

(11) L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 9 ss., il quale non ritiene possibile la «costruzione di una fattispecie minima unitaria “capace di un unico genere di selezioni, quelle sull'an”», in quanto la «stessa sistematica del codice (...) lo esclude». Così anche R. DE LUCA TAMAJO, *Profili lavoristici*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996*, Cacucci, Bari, 1997, p. 57 che tuttavia riconosce in tale ricostruzione «lo sforzo creativo e la generosità di intenti». Critici anche M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, p. 41; L. MARIUCCI, *op. cit.*, p. 73-74; G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *op. cit.*, p. 107; M. ROCCELLA, *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 30, che ritiene quella costruzione «di dubbia utilità e anche di dubbia praticabilità»; L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, p. 37; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993, p. 234-235. Critico anche M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in A. OCCHINO (a cura di), *Rileggendo “Contratto e rapporti di lavoro oggi” di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017, p. 26 e 33 per il quale la tesi di Pedrazzoli «porta a conclusioni paradossali». Per una critica sul piano storiografico alle obiezioni mosse da M. Pedrazzoli alla costruzione barassiana v. L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994, spec. p. 225 ss. Sul punto v. anche G. CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2007, spec. p. 303 e 307 ss.

contropotere collettivo della coalizione (12) e muoveva dal dato normativo costituito dalla pluralità di figure esistenti nell'ordinamento che si distinguono, in misura più o meno ampia, dallo schema del lavoro subordinato nell'impresa dell'art. 2094 cod. civ., il quale non definirebbe affatto la fattispecie generale del diritto del lavoro, quanto piuttosto lo «schema di un particolare ordinamento di esso, seppure il più ricorrente» (13). Ciò significa — come pure ammettono i critici di questa lettura (14) — che il tipo generale dell'art. 2094 cod. civ. «identifica soltanto una sub-fattispecie del lavoro subordinato» (15) e non definisce la qualificazione dei sottotipi, posto che il primo «si muove sul medesimo piano logico di tutti gli altri modelli, “meno” o “non” normali, e che tutti danno luogo ad una molteplicità di fattispecie di pari rango senza ricorrere propriamente a “deroghe” dell'art. 2094 cod. civ.» (16).

L'«inganno» (17) e la «singolare inesattezza» (18) della sistematica del codice deriverebbero dall'aver contrapposto al lavoro autonomo non il lavoro subordinato in generale, ma soltanto il lavoro subordinato nell'impresa dell'art. 2094 cod. civ., salvo poi estenderne le disposizioni ad altri tipi connotati da elementi di variazione e in generale ai rapporti non inerenti all'esercizio dell'impresa «in quanto compatibili con la specialità del rapporto» (art. 2239 cod. civ.). Da qui l'erronea tendenza ad attribuire alla fattispecie dell'art. 2094 cod. civ. la funzione di qualificare tutti i rapporti di lavoro, mentre il confronto dovrebbe essere condotto secondo la dicotomia generale-particolare nel senso che il lavoro su-

(12) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, spec. p. 350 ss..

(13) Così M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 324.

(14) Cfr. L. MENGONI, *op. cit.*, p. 9, il quale riconosce alla costruzione di Pedrazzoli «il merito di aver distinto chiaramente i due profili o livelli della subordinazione» come «criterio di differenziazione delle discipline all'interno della classe del lavoro subordinato» e come «discrimine nei confronti del lavoro autonomo».

(15) Così R. PESSI, *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva dell'integrazione europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, I, p. 136.

(16) Ancora M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 328.

(17) Così L. MENGONI, *loc. ult. cit.*

(18) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 322.

bordinato nell'impresa, in quanto tipo generale, non definisce anche le altre fattispecie, indicando soltanto la normativa generalmente applicabile a queste ultime, compatibilmente con la particolarità del rapporto (19).

Nella stessa prospettiva, seppur nell'ambito di costruzioni differenti, si collocava un'altra lettura pluralistica di subordinazione elaborata nello stesso periodo che muoveva dall'esistenza nell'ordinamento di una pluralità di figure di lavoro subordinato che si caratterizzano per l'assenza del requisito identificativo dell'eterodirezione o per la presenza di elementi non previsti dall'art. 2094 cod. civ. (20), sicché non di nozione unitaria di subordinazione si dovrebbe parlare ma di un «insieme articolato di tipi legali distinti» (21). Ciò non eliminerebbe «l'opportunità terminologica, ma anche la necessità sistematica» di continuare a fare riferimento alla «categoria generale intitolata al lavoro subordinato» (22), ma resterebbe confermata l'impossibilità di «elaborare una nozione del lavoro subordinato unitaria, suscettibile di assurgere al ruolo di tipo legale omnicomprensivo» (23).

Anche a questa lettura non è stata risparmiata l'accusa di aver proposto un'inutile lettura pluralistica di lavoro subordinato attraverso fattispecie già dotate di propria disciplina particolare (24),

(19) Ancora L. MENGONI, *op. cit.*, p. 10.

(20) P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 158. Questa posizione era stata già formulata in ID., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Vol. I, Giuffrè, Milano, 1984, p. 9 ss. e in seguito ribadita in ID., *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO, e continuato da L. MENGONI, Vol. I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 320 ss.

(21) P. ICHINO, *op. ult. cit.*, p. 320.

(22) P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., p. 161-162.

(23) Così P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 320.

(24) P. TOSI, *op. cit.*, p. 37, il quale ritiene insoddisfacenti le letture pluralistiche perché «si attardano più inutilmente che mai nel tentativo di ricostruire nuove o diverse fattispecie proprio laddove non ve ne è bisogno». Sul punto la replica di P. ICHINO, *op. ult. cit.*, p. 322, nota 120, il quale obietta che «una cosa è la "disciplina

ma questa critica non risolveva, a ben vedere, il problema dei rapporti tra l'«egemonica» (25) fattispecie dell'art. 2094 cod. civ. e le fattispecie minori che dalla prima si distinguono in misura più o meno accentuata. E il problema nasceva dalla «tendenza sotterranea» (26) a sovrapporre il tipo generale con i sottotipi, «attribuendo all'art. 2094 cod. civ. non solo la funzione di definire la fattispecie applicativa della disciplina del lavoro nell'impresa (art. 2095-2134), ma pure la funzione di qualificare tutti i rapporti di lavoro subordinato» (27).

Non v'è dubbio invece che nel definire il lavoro subordinato il codice abbia realizzato una «caratteristica operazione di tipizzazione normativa del modello sociale più rappresentativo», cioè quello del lavoro inserito in un'organizzazione d'impresa (28), ma ciò non permette di attribuire al tipo generale il «ruolo di identificare la qualificazione dei sottotipi», confondendo «le ragioni di un prevalere "statistico" con quelle della logica» (29).

Il tipo di cui all'art. 2094 cod. civ., pur avendo «carattere generale» nel senso che la relativa normativa, riferendosi «al tipo socialmente prevalente, è quella generalmente applicabile» (30), non costituirebbe, quindi, il «modello generale unitario» di contratto di lavoro subordinato (31).

particolare" dettata per un sottotipo del tipo legale (in ipotesi unitario)» «tutt'altra cosa è la creazione di uno o più tipi legali diversi tra loro e non riconducibili a un unico tipo capace di comprenderli tutti».

(25) G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1985, p. 58.

(26) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 323.

(27) L. MENGONI, *loc. ult. cit.*.

(28) M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXVIII, 1987, p. 331 e in seguito ID., *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, spec. p. 10.

(29) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 322-323.

(30) L. MENGONI, *op. cit.*, p. 10, per il quale «il confronto procede in termini opposti a quelli che caratterizzano il rapporto tipo-sottotipo, che è un rapporto di genere a specie, per cui il sottotipo si configura per addizione di uno o più elementi a quelli propri del tipo». Così in precedenza A. CATAUDELLA, *Scritti sui contratti*, Cedam, Padova, 1998, p. 139 ss. e M. DELL'OLIO, *Nuove forme di lavoro dipendente*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, p. 668.

(31) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 321.

2. *L'unitarietà della fattispecie nella rigida corrispondenza tra an e quantum della disciplina protettiva.*

Alle letture pluralistiche della subordinazione si sono contrapposte — come noto — le opinioni sostenute dalla dottrina maggioritaria tendenti a valorizzare l'unitarietà del concetto descritto dall'art. 2094 cod. civ. (32), non senza riconoscere che l'unitaria categoria del lavoro subordinato convive con una pluralità di tipi caratterizzati da variazioni rispetto alla fattispecie generale ma privi della capacità di pregiudicarne l'unitarietà (33). In tale prospettiva, l'articolazione tipologica, pur esprimendo la tendenza alla differenziazione, non sarebbe in contraddizione con il modello tipico ed « anzi lo presuppongono » e « non ne compromettono per ora, la capacità di tenuta » (34). E ciò anche in considerazione del fatto che quel concetto ha dimostrato una « grande capacità » « di ambientazione in nuove situazioni di rapporti e in nuove condizioni organizzative del lavoro » (35). La varietà tipologica, in altre

(32) Senza pretesa di esaustività, in favore della concezione unitaria del contratto di lavoro subordinato: B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 57 ss.; E. GHERA, *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1988, p. 573-574; Id., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 632 ss.; B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori. Intervento*, cit., p. 200 ss.; M. GRANDI, *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, cit., p. 89 ss.; G. VARDARO, *op. cit.*, p. 107; M.V. BALLESTRERO, *op. cit.*, p. 49; M. NAPOLI, *Diversificazione delle tipologie dei rapporti e tecniche unitarie di tutela*, in G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, spec. p. 92; M. RUSCIANO, *Universalità e specialità degli statuti giuridici del lavoro dipendente*, in *Lav. dir.*, 1992, p. 417 ss.; L. MONTUSCHI, *op. cit.*, p. 36 ss.; Id., *Sulla discussa «centralità» della fattispecie «contratto di lavoro subordinato»*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Mengoni*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 1995, p. 1045 ss.; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, cit., spec. p. 33 ss.; P. TOSI, *op. cit.*, p. 37; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, spec. p. 597.

(33) M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, cit., spec. p. 35 ss. Su questa lettura v. L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 194, nota 44, il quale, pur riconoscendo i relativi argomenti come « ineccepibili », rileva che « la tenuta della categoria unificante del contratto di lavoro si è indebolita ».

(34) Così M. GRANDI, *op. ult. cit.*, p. 89.

(35) Così M. GRANDI, *op. cit.*, p. 89-90.

parole, non sarebbe in grado di pregiudicare l'«egemonia e la centralità del “tipo” generale» che continuerebbe ad esercitare un'«irresistibile capacità di attrazione» sui diversi sottotipi (36).

Dinanzi ad una realtà sempre più diversificata, anche le concezioni unitarie della subordinazione hanno dovuto però fare i conti con le molte ambiguità di una nozione che, oltre ad essere viziata da contraddizione (37) e tautologia (38), si è prestata a diverse riletture nel tentativo di superare la scarsa capacità qualificatoria del criterio dell'eterodirezione.

Non è possibile qui riassumere, anche solo per sommi capi, il lungo dibattito che ha impegnato la dottrina (39) nell'intento di costruire una nozione idonea alla qualificazione di ogni fattispecie (40). Basti considerare che le numerose operazioni volte a negare l'identificazione della subordinazione con l'eterodirezione si sono rivelate per lo più «improficue» (41), non essendo riuscite a

(36) Così L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, cit., p. 44. Così più di recente G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, spec. p. 485 ss.; F. SANTONI, *Le metamorfosi del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, p. 13 ss.

(37) L. SPAGNUOLO VIGORITA, *op. cit.*, p. 138, per il quale la contraddizione è quella di «individuare la fattispecie — e quindi di dettare la normativa ad essa collegata — per l'ipotesi principale e socialmente più rilevante, e poi di pretendere l'applicazione della normativa anche laddove la fattispecie ... non è di per sé in grado di giungere».

(38) U. ROMAGNOLI, *Introduzione*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *op. cit.*, p. 17; C. CESTER, G. SUPPIEJ, voce *Rapporto di lavoro*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XII, 1996, p. 4.

(39) Per un riepilogo del dibattito v. G. PELLACANI, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fra il programma contrattuale ed il concreto atteggiarsi del rapporto*, Giappichelli, Torino, 2002, spec. p. 62 ss.; M.G. MATTAROLO, *Il dovere di obbedienza*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 298 ss.; M. MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in ID. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, Tomo I, Cedam, Padova, 2012, p. 11 ss.; R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino 2014, p. 55 ss.

(40) M. D'ANTONA, *op. ult. cit.*, p. 47.

(41) P. TOSI, *op. cit.*, p. 138.

individuare un criterio alternativo in grado di intercettare la crescente diversificazione del tipo normativo (42).

Del resto, il problema della qualificazione della fattispecie nasce dal fatto che « da nessuna parte si trova scritto espressamente, neppure nell'art. 2094, che cosa debba intendersi per subordinazione » (43), sicché le diverse riletture della subordinazione non sono riuscite a risolvere l'insoddisfazione nei confronti di una « formula normativa che nella sua asettica laconicità, non ha — di per sé — mai offerto un punto d'appoggio per operazioni di scrematura, per allontanare dal diritto del lavoro i suoi “portoghesi” » (44).

Ciò è a dirsi per le concezioni che hanno enfatizzato la condizione di debolezza economica (45) o socioeconomica del lavoratore (46), alla retribuzione (47), alla continuità della prestazione (48) e alla dipendenza, intesa come elemento distinto dall'eterodirezione, che deriverebbe dal suo inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro (49).

(42) Sul punto v. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1982, p. 386; R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 463.

(43) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 327.

(44) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 43. L'espressione sui “portoghesi” è attribuita a G. GIUGNI in *La giungla e il deserto*, in *Pol. dir.*, 1977, p. 349. In senso analogo, G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *op. cit.*, p. 23, che rimproverano al diritto del lavoro « uno strabismo precoce che lo porta a concedere tutela a chi non ne ha bisogno e a negarla a chi invece ne avrebbe ».

(45) F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in ID., *Saggi di diritto civile*, Vol. II, Jovene, Napoli, 1961, spec. p. 1071.

(46) L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, F. Angeli, Milano, 1979, p. 89 ss.; MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 279 ss.

(47) È la tesi sostenuta da R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.

(48) P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 21 ss.

(49) Sul concetto giuridico di organizzazione v. la nota tesi di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, spec. p. 264 ss., che ricostruisce il contratto di lavoro come contratto di organizzazione, (ripresa da M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, spec. p. 234 ss.), ma anche le critiche di F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda*, F. Angeli, Milano, 1982, p. 54 ss., e U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una*

Ferma restando la maggiore ricchezza del dibattito, le diverse costruzioni proposte in ordine al significato da attribuire alle espressioni «alle dipendenze» e «sotto la direzione» dell'art. 2094 cod. civ., tradizionalmente intese come endiadi o, al contrario, come requisiti distinti della subordinazione (50), confermano, ancora una volta, quanto da tempo noto alla migliore riflessione teorica e cioè che «la subordinazione non è una nozione concettualizzabile una volta per tutte» (51).

Tenuto conto «dell'assenza di una nozione forte ed unitaria di subordinazione» (52), è allora inevitabile che la giurisprudenza abbia proceduto con un certo «pragmatismo» (53) che è andato aumentando a partire dagli anni '80 del secolo scorso allorché le fattispecie di incerta qualificazione hanno cominciato ad assumere una dimensione non più marginale (54). E il pragmatismo emergeva già dalla difficoltà di ricondurre i criteri utilizzati dai giudici al metodo tipologico, sussuntivo o tipologico-funzionale (55), posto che, al di là delle classificazioni dottrinali (56), la giurisprudenza ha operato piuttosto attraverso una loro combinazione in funzione della qualificazione della fattispecie concreta (57). Il che

riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 1 ss.

(50) Nel primo senso l'opinione prevalente sostenuta, tra gli altri, da M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 201 ss., con la precisazione che l'espressione «alle dipendenze» riguarderebbe il profilo statico della subordinazione, mentre «sotto la direzione» il suo profilo dinamico, così M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, cit., p. 323. Sul punto v. M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 44-45; M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 300 ss.; U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 24-25 ss.

(51) M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, cit., p. 208.

(52) P. TOSI, F. LUNARDON, *op. cit.*, p. 285 ss.

(53) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 198.

(54) Cfr. P. TOSI, *op. cit.*, p. 38.

(55) Sul punto L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, p. 107 ss.; ID., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182 ss. Per un riepilogo del dibattito v. R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 41 ss.

(56) Cfr. P. TOSI, *op. cit.*, p. 37.

(57) Così M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 295-296.

se, da un lato, comporta una discrezionalità valutativa del giudice (58), dall'altro, dimostra che non è nel metodo qualificatorio la causa del "sogettivismo" giudiziario, quanto piuttosto nell'ampia e «nebulosa» nozione dell'art. 2094 cod. civ. (59).

3. *La nozione di subordinazione tra esigenze di unitarietà e di diversificazione.*

Volendo riassumere i tratti salienti dell'articolato confronto dottrinale, si può dire che, a partire dagli anni '80 del secolo scorso, il dibattito «estenuante» (60) sulla subordinazione abbia ripreso vigore sotto l'incalzare del progresso tecnologico e di «un modello antropologico di lavoratore che perde centralità» (61). Se quella nozione è stata fondata sul «disvalore» (62) dell'assenza di autonomia, l'immagine unitaria del concetto e la sua capacità qualificatoria iniziano ad incrinarsi dinanzi a modalità di erogazione della prestazione sempre più disomogenee. Si può dire che «se il diritto del lavoro non è mai stato uniforme», «ora sembra cadere anche la tensione verso l'uniformità» (63).

È in questa logica che deve essere riletta la contrapposizione tra concezioni pluralistiche e unitarie della subordinazione. Una

(58) M. D'ANTONA, *loc. ult. cit.*, per il quale «solo con molta buona volontà» si poteva sostenere che fosse la nozione dell'art. 2094 cod. civ. a trovare applicazione nel giudizio indiziario giurisprudenziale. Sul punto L. GAETA, *op. cit.*, p. 239, e L. MENGONI, *op. cit.*, p. 16, e ID., *Introduzione*, in G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *op. cit.*, spec. p. 16. Critici anche G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 87 ss. e M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 40.

(59) L. SPAGNUOLO VIGORITA, *op. cit.*, p. 136-143.

(60) Così G. FERRARO, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, cit., p. 206.

(61) Così M. D'ANTONA, *La metamorfosi della subordinazione*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, Vol. III, *Scritti sul diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 1282.

(62) M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 38 ss.; M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., p. 47.

(63) Così M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 199.

contrapposizione, in realtà, più apparente che reale, posto che, da un lato, quanti ricostruivano la fattispecie in senso pluralistico avvertivano l'esigenza di una struttura globale di subordinazione (64) o di continuare a fare riferimento alla categoria generale del lavoro subordinato (65), mentre, dall'altro, quanti insistevano sull'unitarietà del tipo ne ammettevano comunque la « forte articolazione » (66), ampliandone il significato attraverso letture « indifferenti » (67) o comunque idonee ad esprimere « un livello elevato di astrazione » e « massimo di generalità » (68).

Entrambi gli orientamenti muovevano, dunque, dall'insufficienza della nozione di lavoro subordinato ad accogliere la sempre più variegata realtà concreta, ma mentre i primi riconoscevano la pluralità delle fattispecie tipiche o tentavano di superare l'unitarietà della nozione dell'art. 2094 cod. civ. attraverso una molteplicità di fattispecie in funzione della differenziazione degli effetti, i secondi, oltre a contestare la lettura estensiva dei concetti di specialità e atipicità, escludevano *de iure condito* la possibilità di separare la fattispecie dagli effetti, riaffermando la rigida coincidenza tra l'*an* e il *quantum* della disciplina applicabile.

La c.d. crisi della subordinazione che aveva occupato per decenni la riflessione teorica, non nasceva allora dalla fattispecie che, limitandosi a descrivere il tipo, non può essere accusata di elasticità o rigidità (69), quanto piuttosto dalla corrispondenza biunivoca tra la fattispecie, pure costruita « a maglie larghe e volendo

(64) Sul punto v. L. MARIUCCI, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, cit., p. 72, il quale rileva che « arrivato al punto più alto della dissoluzione critica della subordinazione come elemento qualificativo unitario della fattispecie, Pedrazzoli sente di nuovo il bisogno dell'unità, trovandone il fondamento nella autonomia collettiva mediante l'equazione libertà del lavoratore/rappresentanza collettiva ».

(65) Il riferimento è ovviamente alle tesi di M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 325 ss. e P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., p. 161 ss.

(66) Così M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, cit., p. 597.

(67) È tesi sul lavoro a distanza di L. GAETA, *op. cit.*, p. 187 ss. sulla quale si ritornerà più diffusamente in seguito. Sul punto v. *infra* il par. 4.1 di questo Capitolo.

(68) M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, cit., p. 39 e 63.

(69) G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974, p. 66, per il quale

omnicomprensive» (70), e l'automatica ed integrale applicazione della disciplina (71).

L'«equivoco di fondo», che aveva condizionato il dibattito, derivava dall'«indebita sovrapposizione» tra fattispecie ed effetti (72). Era questa rigida correlazione, che risalirebbe alla costruzione barassiana (73), a rivelarsi inidonea a governare la crescente diversificazione del lavoro nella misura in cui affidava all'*an* della fattispecie il completo intervento dello statuto protettivo, mentre «il rubinetto delle tutele» «dovrebbe essere non solo aperto o chiuso, ma anche regolabile nel flusso» (74). Dalla rigida correlazione tra *an* e *quantum* della disciplina è così derivata una ipertrofica espansione dell'apparato garantistico che non permetteva alcuna operazione di graduazione delle tutele, sicché la vera tensione — come è stato efficacemente osservato — non era nella definizione della fattispecie, ma nella «lotta tra istanze di unificazione ed istanze di diversificazione delle tutele» (75).

Il confronto tra letture pluralistiche e unitarie della subordinazione si riduceva, quindi, alla contrapposizione tra quanti ritenevano possibile operare una graduazione delle tutele sul piano ricostruttivo e quanti escludevano che una simile operazione potesse

le norme che «descrivono il tipo (*oppure, diciamo noi, la fattispecie*) non sono né imperative né dispositive perché ad esse non si attaglia questo genere di predicato».

(70) Così P. TOSI, *op. cit.*, p. 37.

(71) Cfr. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, cit., p. 387 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 463 ss.; F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 54/2007, p. 73.

(72) Così R. VOZA, *Rileggendo Contratto e rapporti di lavoro, oggi di Mario Napoli. L'attualità di un insegnamento*, in A. OCCHINO (a cura di), *op. cit.*, p. 73.

(73) In questo senso M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. 350, nonché M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit., p. 509 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili lavorativi*, cit., p. 57. Per O. MAZZOTTA, *op. ult. cit.*, p. 4, la questione «ha in fondo poca importanza».

(74) Così M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, cit., p. 350.

(75) P. TOSI, *op. cit.*, p. 35.

essere affidata all'interprete, trattandosi di una questione che, coinvolgendo delicate scelte di politica del diritto, doveva essere rimessa all'intervento del legislatore (76).

Non è un caso che il successivo dibattito si sia concentrato sul piano *de iure condendo* nella convinzione del necessario superamento della rigida dicotomia tra subordinazione e autonomia. Negli ultimi anni del secolo il confronto dottrinale ha vissuto così un «furore progettuale» (77) che si è tradotto nell'elaborazione di numerose proposte tra loro molto diverse: ai progetti che miravano a spostare il baricentro delle tutele dal lavoro subordinato alla nuova categoria, ampia e omnicomprensiva, del lavoro *sans phrase*, ridefinendo — per cerchi concentrici (78) o in un *continuum* collocato lungo una linea retta (79) — l'intera fenomenologia delle attività lavorative e delle relative tutele, e a quelli che, dal versante opposto, proponevano la creazione di un *tertium genus* nel quale far confluire, con alcune garanzie, il lavoro coordinato in modo da sottrarlo alla dicotomia tra subordinazione e autonomia (80), si è aggiunta, con un'impostazione ancora diversa,

(76) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 239-241; R. DE LUCA TAMAJO, *op. ult. cit.*, p. 57; M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 299-300 ed anche M. D'ANTONA, *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, 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 comparato e comunitario*, cit., p. 161 ss.

(77) Così criticamente R. SCOGNAMIGLIO, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, p. 286-288, con riferimento all'ipotesi del lavoro *sans phrase*, ma in seguito in termini più positivi ID., *Intorno alla storicità del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, p. 407 ss. In senso critico anche L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, cit., p. 196.

(78) È la proposta di P. ALLEVA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996, p. 187 ss.

(79) Per questa impostazione M. D'ANTONA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in G. GHEZZI (a cura di), *op. cit.*, p. 195 ss. e ID., *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *op. ult. cit.*, p. 249 ss.

(80) R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium*

la proposta del c.d. Statuto dei lavori che mirava a garantire la certezza del procedimento qualificatorio mediante la rimodulazione delle tutele per i diversi tipi contrattuali e la certificazione del contratto (81).

È inutile sottolineare che queste diverse proposte, alle quali si sono aggiunti in seguito altri progetti di riforma (82), hanno suscitato un intenso dibattito che, pur nella diversità delle singole posizioni, non ha mancato di esprimere una significativa convergenza di prospettive (83). Quelle proposte erano in qualche modo tutte accomunate da una lettura pluralistica della fattispecie (84) e dall'abbandono del « punto di vista dell'art. 2094 c.c. come modello

genus: *il lavoro coordinato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 331 ss. Sul punto v. ID., *Nuove forme di lavoro: documenti per un incontro di studio*, in *Lav. inf.*, 1996, n. 15-16, p. 75 ss.; R. FLAMMIA, *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, p. 161 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del 'lavoro coordinato'*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 41 ss. e ID., *L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui c.d. "lavori atipici"*, in *Dir. lav.*, 2000, p. 263 ss.

(81) La proposta è stata pubblicata in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 347 ss. Sul punto v. M. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in T. TREU, *Politiche del lavoro, insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 269 ss.; M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. dir.*, 1999, p. 571 ss.

(82) Si allude al progetto di G. AMATO e T. TREU, inizialmente denominato *Statuto dei diritti* o *Statuto dei nuovi lavori*, e successivamente *La Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori*. Sul punto v. T. TREU, *Statuto dei lavori e Carta dei diritti*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, spec. p. 195 ss. Sul versante parlamentare invece è del 1997 il d.d.l. n. 2049, di iniziativa del Sen. C. SMURAGLIA, dal titolo *Norme di tutela dei lavori "atipici"*.

(83) Per un'analisi di questi progetti v. M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, spec. p. 67 ss.; ID., *Consensi e dissensi sui progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 9 ss.; A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro sans phrase nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 73 ss.; P. TOSI, *op. cit.*, p. 41 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 9/2003, p. 6 ss.; V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 51/2007, p. 61 ss.; R. SCIOTTI, *Il diritto dei "lavori" tra estensione e progressività delle tutele*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, I, p. 720 ss.

(84) P. TOSI, *op. cit.*, p. 45.

egemone di disciplina dei rapporti di lavoro» (85), superando la rigida corrispondenza tra *an* e *quantum* della disciplina attraverso una rimodulazione delle tutele che recuperava, di fatto, la precedente ipotesi metodologica avanzata dalla dottrina (86).

Ebbene, a distanza di oltre vent'anni da quel dibattito, è doveroso chiedersi se la lettura della subordinazione, intesa come fattispecie unitaria ed esclusiva di applicazione della disciplina, possa continuare ad essere riproposta oppure se la stessa non debba essere rivisitata in coerenza l'evoluzione della materia. Si è visto come fin dagli anni '80 del secolo scorso la dottrina abbia denunciato l'insufficienza della nozione di subordinazione a comprendere le istanze di diversificazione prodotte dall'innovazione tecnologica e come a prevalere nel dibattito siano state le sue letture monistiche, trovando facile conferma l'unitarietà del tipo nella stretta corrispondenza tra *an* e *quantum* della disciplina e nel fatto che le variazioni extratipiche erano per lo più confinate a figure marginali e "speciali" che, come tali, ribadivano l'egemonia del tipo.

Occorre chiedersi a questo punto se i fattori che avevano impedito la lettura pluralistica della fattispecie siano ancora attuali o se non siano piuttosto venuti meno i presupposti alla base della sua concezione unitaria. In verità, non pare dubitabile che la materia sia andata evolvendosi nel senso dell'attenuazione della corrispondenza tra fattispecie ed effetti da due versanti distinti: mediante l'estensione delle tutele del lavoro subordinato a rapporti che non sarebbero tecnicamente tali e con l'introduzione di numerose deviazioni dal modello tipico che ne mettono in dubbio la centralità.

Questa tendenza si è manifestata in maniera marcata negli ambiti più esposti agli effetti della rivoluzione digitale che hanno in-

(85) Così L. MENGONI, *op. ult. cit.*, p. 196.

(86) Il riferimento è alla tesi di M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, cit., p. 318 ss. e 384-385.

vestito non soltanto le aree periferiche della subordinazione, ma direttamente il versante interno della fattispecie, rendendo possibili modalità di svolgimento della prestazione che, per la loro autonomia spazio-temporale, si allontanano dai tradizionali canoni del lavoro subordinato e che per questo sono stati oggetto con la l. n. 81 del 2017 di una disciplina connotata da forti peculiarità.

Difficile credere che queste deviazioni dal modello tipico possano essere ricondotte alle ambigue categorie della specialità e atipicità poiché riferite appunto al tipo destinato a diventare prevalente o quantomeno diffuso. Né pare possibile continuare a ragionare in termini di fattispecie unitaria, dovendosi dubitare che tale principio rappresenti ancora il connotato fondamentale e identificativo della materia.

Ad essere in discussione, in definitiva, non è soltanto l'identificazione del prototipo ma l'unitarietà del tipo dinanzi a variazioni extratipiche che non sono più confinate ad aree marginali ma occupano direttamente il fronte più interno e centrale del tipo stesso.

La disciplina del lavoro agile solleva, dunque, rilevanti questioni di ordine dogmatico che toccano da vicino il significato più profondo e identitario della materia. La maggior parte di tali questioni, tuttavia, non sorgono improvvisamente con la disciplina del lavoro agile, rappresentando il momento terminale di un'evoluzione che — come già visto nel primo capitolo — ha accompagnato il diritto del lavoro fin dalle sue origini.

Il lavoro agile costituisce semmai la manifestazione più recente di un processo di trasformazione che inizia con le prime esperienze di telelavoro a domicilio e prosegue con forme più evolute di lavoro a distanza, con la differenza rispetto al passato che il lavoro senza luogo e orari di lavoro occupa ora la fattispecie centrale del diritto del lavoro. È da questa evoluzione che occorre allora partire per verificare come molte delle questioni sollevate dalla disciplina del lavoro agile fossero già presenti, seppure in forma embrionale, nei precedenti stadi evolutivi del lavoro a distanza.

4. *La pluralità di subordinazioni dai confini al centro del sistema: le diverse generazioni di telelavoro.*

La letteratura scientifica che si è maggiormente occupata di ricostruire la storia del lavoro tecnologico a distanza è solita suddividere l'evoluzione dell'istituto in tre periodi distinti in ragione della tecnologia del momento: la prima generazione di “telelavoro” — termine coniato negli anni '70 del secolo scorso (87) — inizia a diffondersi in quel periodo nelle principali aziende informatiche statunitensi, caratterizzandosi per la possibilità offerta dai primi computer e sistemi di telecomunicazioni di svolgere la prestazione presso il domicilio; il telelavoro di seconda generazione nasce dai successivi progressi dell'informatica e delle telecomunicazioni e permetteva, attraverso computer portatili e reti di telefonia mobile, di lavorare non solo dall'abitazione ma da qualunque altro luogo; la terza generazione di telelavoro, quella attuale, deriva dalla fusione delle tecnologie informatiche con quelle delle telecomunicazioni, e si distingue dalla fase precedente per il trasferimento delle informazioni dai computer alle reti, rendendo così possibile l'accesso a qualunque dato in ogni momento attraverso un dispositivo mobile di ridotte dimensioni (88).

(87) I termini *telecommuting* e *telework* furono coniati 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. Le misure consistevano nel *telecommuting* come “alternativa al trasporto”, mentre il termine *telework* indicava la sostituzione degli spostamenti dovuti al lavoro con le tecnologie informatiche. I due termini erano stati coniati, dunque, per indicare situazioni differenti: i *teleworkers* erano coloro che svolgevano costantemente il proprio lavoro a distanza, mentre i *telecommuters* erano i lavoratori periodicamente impegnati (uno o più giorni alla settimana) a svolgere la prestazione presso un cliente, in un centro di telelavoro o a casa. Sul punto v. J.M. NILLES, *Telecommunications and Organizational Decentralization*, in *IEEE Transactions on Communications*, 1975, n. 10, p. 1142 ss.; J.M. NILLES, F.R. CARLSON, P. GRAY, G.J. HANNEMAN, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Wiley, New York, 1976.

(88) J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work and Employment*, 2016, n. 3, p. 195 ss.; J.C. MESSENGER, *Introduction*, in Id. (a cura di), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*, Elgar, Cheltenham,

In quarant'anni di evoluzione tecnologica si è così passati dall'*home office* di prima generazione al *mobile office* di seconda generazione per giungere all'attuale *virtual office* di terza generazione (89). Questa suddivisione in realtà ha un valore soltanto descrittivo dal momento che il passaggio da una fase all'altra — soprattutto dalla prima alla seconda (90) — si è svolto in modo graduale e con molte sovrapposizioni per la diseguale diffusione delle tecnologie nei diversi contesti aziendali (91).

Non stiamo parlando, dunque, di situazioni diverse, ma della stessa fattispecie — il lavoro tecnologico a distanza — che si è evoluta in sostanziale continuità con i costanti progressi delle tecnologie informatiche e telematiche (92) che hanno ridimensionato l'importanza del luogo fisico della prestazione e in seguito, quando lo sviluppo delle reti ha permesso l'accesso continuo alle informazioni, anche dell'orario di lavoro.

4.1. *Il telelavoro di prima generazione e il lavoro a domicilio tra specialità e allargamento della fattispecie tipica.*

Il principale connotato del telelavoro di prima generazione era costituito dallo svolgimento della prestazione presso il domicilio del lavoratore o altri luoghi nella sua disponibilità, sicché in assenza di ulteriori norme è stato inevitabile per la dottrina che si è inizialmente occupata del fenomeno, peraltro poco diffuso nel nostro Paese (93),

2019, spec. p. 4 ss.. Con riguardo al contesto europeo v. L. GSCHWIND, O. VARGAS, *Telework and its effects in Europe*, in J.C. MESSENGER (a cura di), *op. cit.*, p. 36 ss.

(89) J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *op. cit.*, p. 197 ss.

(90) J.C. MESSENGER, *op. cit.*, p. 5-6.

(91) Così già L. GAETA, *op. cit.*, p. 72, il quale rilevava come «ognuna di tali figure si è andata a depositare sopra la precedente».

(92) J.C. MESSENGER, *op. cit.*, p. 27 che descrive la continuità evolutiva tra le diverse fasi attraverso un'unica struttura a tre cerchi concentrici (p. 13).

(93) Sul punto v. L. GAETA, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, in *Lav. '80*, 1986, p. 345 e in seguito L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., p. 67 nonché L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 53.

ricondere la fattispecie al lavoro a domicilio della l. 18 dicembre 1973, n. 877 (94).

Le incertezze qualificatorie che circondano fin all'origine il lavoro a domicilio (95) hanno così finito per riflettersi sul dibattito che ha accompagnato le prime forme di telelavoro, ma il rinnovato interesse per il lavoro a domicilio — una fattispecie che sembrava consegnata alla storia del lavoro industriale (96) — ha permesso al contempo di superare, sotto la nuova luce dell'evoluzione tecnologica, alcuni « miti » (97) di questo istituto a cominciare dal significato della specialità sancita dall'art. 2128 cod. civ. e del vincolo di subordinazione di cui all'art. 1 c. 2, della l. n. 877 del 1973.

(94) La bibliografia sul punto è troppo vasta per poterne dare conto in modo esauriente. Sia consentito pertanto il riferimento a G. PERA, *Sulla tutela dei lavoratori a domicilio*, in *Foro it.*, 1973, V, c. 758 ss.; G.G. BALANDI, *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, I, p. 581 ss.; M. DE CRISTOFARO, *Il lavoro a domicilio*, Cedam, Padova, 1978; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, cit.; L. FIGARI, voce *Lavoro a domicilio*, in *Enc. giur. Trecani*, Vol. XVIII, 1981, p. 1 ss.; M. DELL'OLIO, voce *Lavoro a domicilio*, in *Noviss. dig. it.*, Vol. IV, 1983, p. 707 ss.; M. OFFEDDU, *Il lavoro a domicilio*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XV, *Impresa e lavoro*, Tomo I, Utet, Torino, 1986, p. 682 ss.; M. GRANDI, *op. ult. cit.*, p. 327-328; D. GOTTARDI, voce *Lavoro a domicilio*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, IV ed., Vol. VIII, 1992, p. 178 ss.. Per una più ampia ricostruzione del dibattito v. L. GAETA, *op. ult. cit.*; L. GAETA, P. TESAURO, *Subordinazione e lavoro a domicilio*, in L. GAETA, F. STOLFA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Tomo I, Utet, Torino, 1993, p. 191 ss.; L. NOGLER, *op. cit.* e da ultimo D. GAROFALO, *Legislazione in materia di lavoro: il lavoro a domicilio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, III, p. 131 ss.

(95) Una conferma di queste incertezze emerge dalle ambigue qualificazioni del lavoro a domicilio operate da L. Barassi, il quale, dapprima ne *Il contratto di lavoro del diritto positivo italiano*, Vol. I, Soc. Ed. Libreria, Milano, II^a ed., 1915, p. 575 e 617 ss., lo qualifica come lavoro autonomo, mentre in epoca corporativa in *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 1942, p. 20, come « *fattispecie marginale del lavoro subordinato* »; infine, in *Elementi di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957, p. 47, come « categoria la quale oscilla tra il lavoro autonomo e quello subordinato ».

(96) B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, cit., p. 14; così anche W. DaUBLER, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav., rel. ind.*, 1985, p. 73, per il quale « il lavoro a domicilio può conoscere una inattesa rinascita ».

(97) L. GAETA, *op. cit.*, p. 110 ss.

Riproponendo in parte quanto già previsto dalla l. 11 marzo 1958, n. 264 (98), l'art. 1, c. 1, della l. n. 877 del 1973 definisce il lavoratore a domicilio come colui il quale «con vincolo di subordinazione» presta «lavoro retribuito» «nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la disponibilità», anche con l'aiuto accessorio di propri familiari ma senza dipendenti, per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime e attrezzature proprie «o» (99) dello stesso imprenditore, anche se fornite da terzi, mentre il c. 2 precisa che la subordinazione nel lavoro a domicilio ricorre «in deroga» all'art. 2094 cod. civ. dovendo il lavoratore limitarsi «ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente».

Secondo l'opinione a lungo maggioritaria e tuttora confermata dalla manualistica (100), la natura derogatoria della subordinazione di cui all'art. 1, c. 2, della l. n. 877 del 1973 rispetto a quella dell'art. 2094 cod. civ., deriverebbe dal «modo atipico di stare “sotto la direzione” dell'imprenditore» del lavoratore a domicilio (101). E l'atipicità risiederebbe nell'attenuata eterodirezione che deriverebbe dalla collocazione della prestazione all'esterno dell'impresa, trovando conferma questa minore intensità della subordinazione nel c. 2 dell'art. 1, che obbliga il lavoratore a domicilio ad osser-

(98) Per una ricostruzione dell'evoluzione storica della disciplina v. L. NOGLER, *op. cit.*, p. 22 ss. e L. GAETA, *op. cit.*, p. 41 ss..

(99) Sulla sostituzione della congiunzione “e” con la disgiuntiva “o” ad opera della legge 16 dicembre 1980, n. 858 v. L. GAETA, *op. cit.*, p. 97 ss.; L. NOGLER, *op. cit.*, p. 91 ss.; L. FICARI, *op. cit.*, p. 3.

(100) Alcuni riferimenti alla natura speciale della subordinazione del lavoratore a domicilio si rinvencono in O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 243 ss. e A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Vol. II, *Il rapporto di lavoro*, WoltersKluwer-Cedam, Milano, 2017, p. 819.

(101) Così M. DE CRISTOFARO, *op. cit.*, spec. p. 272. Nello stesso senso M. DELL'OLIO, *op. cit.*, p. 711; M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, cit., p. 328.

vare le « direttive » impartite dall'imprenditore anziché le più specifiche « disposizioni » dell'art. 2104 cod. civ. (102).

Al di là delle scarse variazioni semantiche tra “ direttive ” e “ disposizioni ” (103), la specialità della subordinazione del lavoro a domicilio è stata affermata in forza di un sillogismo che può essere così descritto: la collocazione esterna del lavoratore rispetto all'impresa escluderebbe il coordinamento spazio-temporale della prestazione che costituisce elemento essenziale del tipo dell'art. 2094 cod. civ.; di conseguenza, la subordinazione del lavoratore a domicilio avrebbe natura speciale e derogatoria rispetto alla fattispecie tipica (104), ponendosi rispetto ad essa in rapporto di *species a genus* (105) poiché limitata alla dimensione “ tecnica ” consistente nella semplice esecuzione delle direttive impartite all'inizio della prestazione (106).

Muovendo dal presupposto che individua nel coordinamento spazio-temporale un elemento identificativo della fattispecie tipica, un'altra dottrina ha ritenuto che il lavoro a domicilio costituirebbe invece un « tipo legale a sé stante » ed estraneo al tipo dell'art. 2094 cod. civ. in ragione del mancato inserimento fisico del prestatore nell'azienda del creditore (107).

(102) M. DE CRISTOFARO, *op. cit.*, p. 221 ss. e anche M. GRANDI, *op. cit.*, p. 328.

(103) In questo senso L. MARIUCCI, *op. ult. cit.*, p. 97. Sul punto anche L. GAETA, *op. cit.*, p. 122, per il quale « la differenza terminologia tra tali sostantivi non pare davvero rivestire alcun interesse teorico, alludendo tutti allo stesso potere direttivo ».

(104) Oltre a M. DE CRISTOFARO, *op. cit.*, p. 221 ss., aderiscono alla tesi della subordinazione derogatoria: L. FICARI, *op. cit.*, p. 5; M. DELL'OLIO, *op. cit.*, p. 711; M. OFFEDDU, *op. cit.*, p. 682; M. GRANDI, *op. cit.*, p. 327-328. Da ultimo R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, cit., pp. 84 ss. e EAD., *Il lavoro agile e la sua specialità*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, spec. p. 396.

(105) In questo senso E. GHERA, *op. cit.*, p. 325.

(106) Il concetto di subordinazione “ tecnica ” del lavoro a domicilio risale all'art. 1, c. 1, del d.p.r. 16 dicembre 1959, n. 1289, che aveva definito i lavoratori a domicilio come coloro che prestano l'attività « con subordinazione anche solo tecnica ». Sul punto v. L. GAETA, *op. cit.*, p. 110 ss. e L. NOGLER, *op. cit.*, p. 22 ss.

(107) Così P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuf-

In termini aderenti all'impostazione tradizionale si esprime tuttora la giurisprudenza, secondo la quale il lavoro a domicilio si caratterizzerebbe per una subordinazione attenuata rispetto all'art. 2094 cod. civ. poiché limitata all'osservanza delle direttive impartite per l'esecuzione, risultando assente, in mancanza di inserimento fisico nell'organizzazione, la sottoposizione al potere direttivo e di controllo dell'imprenditore (108).

Non è difficile a questo punto comprendere le ragioni per cui la tradizionale lettura della subordinazione derogatoria del lavoro a domicilio sia entrata in crisi con l'affermarsi delle prime forme di telelavoro, ponendo le premesse per una rilettura della stessa fattispecie tipica. Il maggiore punto di attrito tra quella visione e l'evoluzione tecnologica risiedeva nella premessa maggiore del sillogismo costituita dall'assunto che l'eterodirezione sia pienamente esercitabile soltanto alla presenza fisica del lavoratore.

Alla lettura tradizionale è stato obiettato che lo svolgimento della prestazione in un luogo esterno all'impresa giustificherebbe soltanto la specialità della disciplina (109), ma non costituisce un elemento extratipico rispetto all'art. 2094 cod. civ. (110) come dimostrano i vari rapporti che prevedono lo svolgimento dell'attività al di fuori dell'azienda (111). In poche parole, non sussiste alcuna regola che imponga la coincidenza tra il luogo dell'impresa e quello

frè, Milano, 1989, p. 141 ss.. Per alcuni rilievi critici sul lavoro a domicilio come «tipo legale a sé stante» v. M. NAPOLI, *op. cit.*, pp. 19 ss.

(108) Cass. 19 ottobre 2007, n. 21954; Cass. 14 marzo 2007, n. 5913, in *Giust. civ.* 2007, I, p. 2109; Cass. 15 novembre 2004, n. 21594, in *Giust. civ.*, 2005, I, p. 2643. Sul punto v. Corte cost. 7 febbraio 2000, n. 49, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 237 ss., con nota di R. PESSI, che ha dichiarato inammissibile il referendum abrogativo della l. n. 877 del 1973, riconoscendo nel lavoro a domicilio «una di quelle forme speciali di lavoro che la Repubblica, secondo quanto dispone l'art. 35 della Costituzione, deve tutelare».

(109) M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 20-21, per il quale il luogo della prestazione giustifica una normativa a sé stante ma non una diversa configurazione del rapporto».

(110) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 179.

(111) G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, F. Angeli, Milano, 1979, p. 73.

di svolgimento della prestazione (112), rappresentando il luogo e il tempo solo «modalità estrinseche» di quest'ultima (113).

La deroga risiede semmai nella deviazione dalla regola che demanda al creditore l'individuazione del luogo di svolgimento della prestazione che nel lavoro a domicilio è invece fissato *ex lege* nel domicilio del lavoratore o in altro luogo di sua disponibilità, con la conseguente disapplicazione del potere del datore di lavoro di modificare il luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa (114).

Se la collocazione geografica esterna della prestazione non costituisce una deroga extratipica rispetto all'art. 2094 cod. civ., non diversamente deve concludersi per la «graduazione d'intensità» (115) dell'eterodirezione che, come rilevato dallo stesso Barassi (116), costituisce un connotato tipico della subordinazione, giacché altrimenti numerosi rapporti pacificamente ricondotti allo schema tipico — come quello dei dirigenti (117) — dovrebbero collocarsi al di fuori dell'art. 2094 cod. civ..

Neppure il potere di controllo sembra subire variazioni a causa della collocazione esterna della prestazione. Questa convinzione muoveva, infatti, dall'indimostrato assunto che solo la prestazione all'interno dell'impresa fosse soggetta al controllo del datore di lavoro. Il che se poteva già ritenersi dubbio in un'epoca in cui il controllo era ancora legato alla dimensione fisica del suo

(112) Così P. CIPRESSI, *Il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 28 ss. Da ultimo L. ANGELINI, *Le nuove modalità spaziali dell'adempimento e il telelavoro*, in L. GAETA, A. LOFFREDO (a cura di), *I nuovi scenari della prestazione di lavoro*, Esi, Napoli, 1999, pp. 214 e ss.

(113) In questo senso L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Servizi pubblicazioni delle Comunità europee, Lussemburgo, 1965, p. 474.

(114) Sul punto ancora L. NOGLER, *op. cit.*, p. 69 ss.

(115) M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi?*, in Id. (a cura di), *Lodovico Barassi. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. XX.

(116) L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Soc. Ed. Libreria, Milano, 1901, p. 29-30.

(117) Sul punto per tutti P. TOSI, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1974, *passim*.

esercizio, si rivela certamente erroneo con i sistemi di sorveglianza tecnologici che potrebbero rivelarsi ancora più pervasivi (118).

Iniziava così ad emergere un dato che la dottrina non tarderà a rilevare: l'esteriorità fisica della prestazione e la presunta attenuazione dell'eterodirezione non erano incompatibili con la subordinazione, ma con l'interpretazione « rigida » dell'art. 2094 cod. civ. (119) che grazie all'evoluzione tecnologica cominciava a mostrare i suoi limiti.

Se nel dibattito successivo alla l. n. 877 del 1973, la tesi della subordinazione derogatoria del lavoro a domicilio aveva riscosso un « indubbio successo » (120), non altrettanto può dirsi infatti per il periodo successivo allorché, sotto l'incalzare delle nuove tecnologie e il passaggio dal lavoro a domicilio « manifatturiero » a quello « mentefatturiero » (121), il lavoro tecnologico a distanza è divenuto il terreno di elaborazione di nuove e più estensive letture della subordinazione. Non è difficile anzi ammettere che « del lavoro tecnologico a distanza ci si è serviti strumentalmente, e cioè per verificare, rivedere, riscrivere, le teorie della subordinazione » (122). E ciò è avvenuto, a ben vedere, con obiettivi, modalità ed esiti differenti rispetto al periodo precedente.

Le tesi che nella prima fase del dibattito si erano opposte alla subordinazione derogatoria del lavoro a domicilio (123), miravano a svincolare la subordinazione dal criterio del coordinamento spa-

(118) L. GAETA, *op. cit.*, p. 130 ss.

(119) L. GAETA, *op. cit.*, p. 180-181.

(120) L'espressione è di L. GAETA, *op. cit.*, p. 119.

(121) Così L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., p. 52.

(122) Sono parole di L. GAETA, *op. cit.*, p. 67.

(123) L. MARIUCCI, *op. ult. cit.*, p. 61 ss. che ripropone la concezione socioeconomica della subordinazione teorizzata da U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 189 ss. Per la coincidenza della fattispecie dell'art. 1 della l. n. 877 del 1973 con quella dell'art. 2094 cod. civ., seppure con diverse sfumature, da M. NAPOLI, *Il decentramento produttivo alla luce della nuova legge sul lavoro a domicilio*, in P.A. VARESI (a cura di), *I diritti dei lavoratori. Licenziamenti, cassa integrazione, lavoro a domicilio*, Mazzotta, Milano, Vol. III, 1976, p. 93 ss.; G.G. BALANDI, *op. cit.*, p. 596; M.V. BALLESTRERO, *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori ai lavoratori a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1979, I, p. 326-327; R. PESSI, *op. cit.*, p. 210.

zio-temporale per ancorarla al dato della inferiorità economico-sociale del prestatore di lavoro, sicché, oltre ad essere «viziata da un vistoso apriorismo ideologico» (124), si trattava di un'operazione che «poteva, a ben vedere, prescindere dal richiamo alla legge sul lavoro a domicilio» (125).

Nel periodo successivo si assiste invece ad una inversione di prospettiva nel senso che ad entrare in crisi per effetto dell'innovazione tecnologica è il criterio spazio-temporale di identificazione del lavoro subordinato.

Dinanzi alla «rivoluzione copernicana» del telelavoro (126) non è più il lavoro a domicilio ad essere utilizzato per allargare la nozione di subordinazione, ma è quest'ultima ad assumere connotati sempre meno legati al lavoro nell'impresa, costringendo quanti sull'eterodirezione spazio-temporale avevano costruito una rigorosa definizione di subordinazione ad aggiornare le proprie posizioni alla luce di un coordinamento che potrebbe non essere più spazio-temporale ma «informatico/telematico» (127).

Con la comparsa delle prime forme di telelavoro inizia a farsi strada l'esigenza di superare la concezione del lavoro a domicilio come fattispecie derogatoria dell'art. 2094 cod. civ. attraverso una rilettura del concetto di subordinazione che muove anzitutto dalla svalutazione del fattore dell'esteriorità fisica della prestazione, ritenuta ormai un «semplice elemento descrittivo, dotato di scarsissima selettività» (128).

Le strade percorse dalla dottrina per ricondurre il lavoro a distanza all'art. 2094 cod. civ. sono state diverse. Secondo la tesi, per così dire, più estrema, il progresso tecnologico avrebbe svelato il grave equivoco della “specialità” del lavoro a domicilio rispetto

(124) E. GHERA, *op. cit.*, p. 49.

(125) L. NOGLER, *op. cit.*, p. 184.

(126) Così G. GIUGNI, *Presentazione*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. XIII.

(127) Cfr. P. ICHINO, *op. cit.*, p. 144. Sul punto v. M. BARBIERI, *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 36.

(128) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 164.

all'art. 2094 cod. civ., il quale, depurato dalle rigidità interpretative accumulate nel tempo, rivelerebbe una nozione « ampia, onnicomprensiva e “indifferente” alla natura e alla “debolezza” del soggetto interessato » (129), derivandone la perfetta sussunzione del lavoro a distanza nel modello dell'art. 2094 cod. civ. inteso come « categoria libera da asfissianti relazioni genere-specie, tipo-sottotipo o normale-speciale » (130).

L'intento di questa costruzione era quello di far emergere una nozione « indifferente » e « amplissima » di subordinazione che, identificandosi con la mera « riferibilità » della prestazione all'organizzazione, permetteva di comprendere qualunque prestazione “organizzata” a distanza (131).

In termini diversi si era espressa un'altra costruzione dottrinale, la quale, interpretando la « deroga » dell'art. 1 della legge n. 877 del 1973 in senso proprio, come riferita cioè agli effetti e non alla fattispecie (132), ha ritenuto che la disciplina del lavoro a domicilio operi ad un livello logico-giuridico più elevato rispetto alla dicotomia tra subordinazione e autonomia (133). Con la legge sul lavoro a domicilio, il legislatore non avrebbe definito un *tertium genus* (134) o un'ipotesi di parasubordinazione (135), ma una fattispecie di la-

(129) Ancora L. GAETA, *op. cit.*, p. 224.

(130) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 227.

(131) L. GAETA, *op. cit.*, spec. p. 206 ss.

(132) L. NOGLER, *op. cit.*, p. 183. Sul punto L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti, cit.*, p. 10, il quale chiarisce che l'art. 2094 cod. civ., delimitando l'ambito applicativo di una disciplina, « non è passibile di deroghe in senso proprio ».

(133) È la tesi di L. NOGLER, *op. cit.*, p. 218. Per il superamento nella legge sul lavoro a domicilio della dicotomia tra subordinazione e autonomia v. G.G. BALANDI, *op. cit.*, p. 614 ss.; M. DE CRISTOFARO, *op. cit.*, spec. p. p. 301; L. MARIUCCI, *op. cit.*, p. 59; M. OFFEDDU, *op. cit.*, p. 681 s.; D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 182; L. GAETA, P. TESAURO, *op. cit.*, p. 195. Sul lavoratore a domicilio come piccolo imprenditore v. O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 38 ss.

(134) F. SPADA, *Il lavoro a domicilio nella giurisprudenza*, in *Riv. trim. proc. civ.*, 1982, p. 316.

(135) In questo senso P. MORGERA, *Lavoro a domicilio tra decentramento produttivo e flessibilità del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1988, p. 260 ss.

voro a domicilio *sans phrase* (136) che si porrebbe in rapporto di «contenenza» rispetto all'art. 2094 cod. civ., includendo quest'ultima senza esaurirsi in essa (137).

È su tale aspetto che questa tesi si contrapponeva alla precedente, rifiutando tanto l'identificazione della subordinazione con l'eterodirezione quanto la sua nozione "indifferente" per accogliere una lettura «funzionale» dell'art. 2094 cod. civ., che, enfatizzando il requisito della dipendenza, identificava la fattispecie con il coordinamento inteso come «eterorganizzazione» della prestazione (138).

Pur divergendo su molti aspetti, entrambe le costruzioni convergevano su alcuni punti che segnano un momento di svolta nell'elaborazione teorica del lavoro a distanza. Le due letture erano accumulate da un'analogia svalutazione del criterio della collocazione spazio-temporale della prestazione. Le divergenze riguardavano il potere direttivo che, per una tesi, nel lavoro a distanza si presenterebbe «nelle stesse forme del lavoro interno» (139), mentre l'altra ne riteneva «inevitabile» l'assenza (140). Ma si trattava di divergenze prive di rilievo, escludendo entrambe che l'eterodirezione avesse un «ruolo predominante nell'identificazione della fattispecie» (141) o che la sua assenza potesse costituire «una preclusione aprioristica o concettuale» alla configurazione del lavoro subordinato (142).

(136) Così L. NOGLER, *op. cit.*, p. 174 ss., il quale si richiama alla più generale costruzione del lavoro "senza aggettivi" sulla quale v. M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit., p. 49 ss.; A. PERULLI, *op. cit.*, p. 73 ss.; ID., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 173 ss.; M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., spec. p. 47 ss..

(137) L. NOGLER, *op. cit.*, p. 177-178, il quale utilizza l'immagine dei cerchi concentrici per illustrare la relazione tra le diverse fattispecie.

(138) L. NOGLER, *op. cit.*, spec. p. 234. *Contra* L. GAETA, *op. cit.*, spec. p. 166 e 190 ss., il quale svaluta l'autorganizzazione come elemento identificativo del lavoro autonomo e, di conseguenza, l'eterorganizzazione per il lavoro subordinato.

(139) Così L. GAETA, *op. cit.*, p. 123.

(140) L. NOGLER, *op. cit.*, p. 237.

(141) L. GAETA, *loc. ult. cit.*

(142) L. NOGLER, *loc. ult. cit.*

Entrambe le letture pervenivano così al superamento dell'eterodirezione come criterio esclusivo di identificazione della fattispecie che tendeva così ad assumere un significato pluralistico nel senso che il lavoro all'esterno dell'impresa diventava soltanto una delle diverse modalità di espressione della subordinazione.

La vera questione era costituita semmai dall'individuazione delle regole applicabili alla prestazione svolta in un luogo nella disponibilità del lavoratore. E mentre, da un lato, si riteneva che la graduazione delle tutele fosse realizzabile in base alla *ratio* delle singole disposizioni (143), l'altra lettura ribadiva l'insuperabilità per via interpretativa della rigida corrispondenza tra fattispecie ed effetti (144).

Una questione che in effetti poteva essere risolta solo dal legislatore, il quale a distanza di anni con la disciplina del lavoro agile — come si vedrà — sembra aver raccolto l'«invito» ad una «frammentazione degli statuti giuridici del lavoro, superando il discorso della subordinazione in quanto tale» (145).

4.2. *Il telelavoro di seconda generazione tra aperture qualificatorie e schemi tradizionali.*

Il telelavoro di seconda generazione ha rappresentato la continuazione della fase precedente a seguito dello sviluppo della telefonia mobile e dei computer portatili che hanno ulteriormente ampliato i confini spazio-temporali della prestazione, svincolandone lo svolgimento da orari prestabiliti e luoghi determinati.

Ai progressi degli strumenti informatici e telematici ha fatto seguito una più ampia varietà fenomenologica del lavoro a distanza che ha reso difficoltoso qualunque tentativo di fornire una definizione compiuta della fattispecie (146).

(143) L. NOGLER, *op. cit.*, p. 392 ss. e p. 459 ss.

(144) L. GAETA, *op. cit.*, p. 236.

(145) Così, in conclusione del suo studio, L. GAETA, *op. cit.*, p. 241.

(146) D. GOTTARDI, voce *Telelavoro*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Agg., 2003, p. 906.

Le molte definizioni proposte — ritenute parziali e sfuggenti (147) o fuorvianti (148) — oscillavano tra l'estrema genericità e l'opposta tendenza a restringere la fattispecie: sul primo versante si collocavano quanti identificavano il telelavoro con la dislocazione esterna della prestazione, indipendentemente dall'uso degli strumenti tecnologici (149), mentre l'opinione maggioritaria, anche in sede internazionale (150), riteneva imprescindibile, per l'etimologia del termine "telelavoro" (151), il ricorso agli strumenti telematici (152) e non solo telefonici (153), e non sono neppure mancati i tentativi di identificarne la fattispecie con il lavoro svolto in costante collegamento con il *server* aziendale (154).

(147) Così A. LARGIER, *Le télétravail. Trois projets pour un même objet*, in *Réseaux*, 2001, p. 204. Sulla varietà e arbitrarietà delle definizioni di telelavoro v. anche C. SULLIVAN, *What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*, in *New Technology, Work and Employment*, 2003, n. 3, p. 158 ss.

(148) Così L. NOGLER, *op. cit.*, p. 521 ss. e ID., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, 1998, cit., p. 101 ss.

(149) In questo senso D. DE MASI, *Impiegati e operari, lasciamoli a casa*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 7-8.

(150) Sul punto v. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Conditions of work digest*, Vol. 9, n. 1, International Labour Office, Ginevra, 1990, p. 4. La prima parte di questa pubblicazione corrisponde al saggio di V. DI MARTINO, L. WIRTH, *Telework: A new way of working and living*, in *International Labour Review*, 1990, n. 5, p. 529 ss. In termini non dissimili v. EUROFOUND, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed. Consolidated Report*, WP/97/28/EN, 1997, p. 5.

(151) Così L. GAETA, *La qualificazione del rapporto*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 1-2.

(152) Così tra i primi in ambito nazionale L. GAETA, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, cit., p. 344, la cui definizione sarà ripresa testualmente da G. GIUGNI, *È necessario, subito, un altro (tele)statuto*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 46. Sulla necessità dell'utilizzo delle tecnologie informatiche anche F. FEDI, *Teniamone conto, c'è un fattore, umano*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 55, e J. NILLES, *Non ho alcun dubbio, vivremo molto meglio*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 29.

(153) Così invece M. NAPOLI, *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in ID., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996, p. 144, il quale riteneva «aprioristiche» quelle definizioni «che escludono dal telelavoro tecnologie non evolute, come ad esempio l'impiego esclusivo del telefono o del fax».

(154) In questo senso, seppure in termini non esclusivi, P. PIZZI, *"Telelavoro": prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in *Dir. lav.*, 1996, I, p. 170.

Queste incertezze definitorie nascevano da una realtà estremamente variegata e in continuo mutamento che difficilmente si prestava a definizioni precostituite (155). E non meno complicati si sono rivelati i tentativi di fornire un'elencazione uniforme delle diverse tipologie di telelavoro che variavano in ragione del criterio classificatorio: in base all'organizzazione e ai soggetti erano state individuate almeno quattro (156) o sei differenti 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) (157), mentre in base alla distribuzione spazio-temporale i tipi di telelavoro diventavano tre (telelavoro con rientri periodici in azienda, svolto interamente all'esterno e *off shore*) (158) che si aggiungevano alle tre tipologie di telelavoro individuate in base alle modalità del collegamento informatico (*off line*, *one way line* e *on line* o interattivo) (159).

Queste classificazioni costruite attorno ai quattro concetti fondamentali rappresentati dall'organizzazione, soggetti, luogo e tecnologia, avevano fornito lo spunto per la qualificazione delle di-

(155) Basti considerare che già in epoca risalente erano presenti nella letteratura internazionale in materia circa cinquanta diverse definizioni di telelavoro, v. sul punto A. DE BEER, G. BLANC, *Le travail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association Internationale Futuribles, Parigi, 1985, p. 81, nonché J. LINDSTRÖM, A. MOBERG, B. RAPP, *On the classification of telework*, in *European Journal of Information Systems*, 1997, n. 4, p. 243 ss.. Sulla difficoltà di definire il telelavoro v. anche INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. ult. cit.*, p. 4, secondo il quale «*a commonly-used definition of telework is difficult to find*».

(156) Sul punto v. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 3-4 nonché V. DI MARTINO, L. WIRTH, *op. cit.*, p. 530 che individuano quattro diversi tipi di telelavoro: l'*electronic home work*, i *satellite centres*, i *neighbourhood centres* e il *mobile work*.

(157) Questa classificazione è stata originariamente proposta da R. HOLTJ, E. STERN, *Distance working. Origins, diffusion, prospect*, Tavistock Institute, Fast Program, Commission of the European Communities, Lussemburgo, 1986, p. 13 ss.. La stessa classificazione è stata riproposta da L. GAETA, *La qualificazione del rapporto*, cit., p. 4; M. NAPOLI, *op. ult. cit.*, p. 145 e L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., p. 511 ss. ove più ampi riferimenti alla letteratura internazionale in materia.

(158) L. GAETA, *La qualificazione del rapporto*, cit., p. 4; ID., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, p. 553-554.

(159) V. DI MARTINO, L. WIRTH, *op. cit.*, p. 530 e L. GAETA, *op. cit.*, p. 5.

verse modalità di telelavoro. Erano state così prospettate cinque possibili qualificazioni del telelavoro che ricadevano in parte nell'area del lavoro indipendente e autonomo (il tele-imprenditore, il lavoratore autonomo e il collaboratore parasubordinato) e in parte nell'area del lavoro subordinato (il lavoratore subordinato a domicilio e subordinato *ex art. 2094 cod. civ.*) (160).

Per quanto apprezzabili sul piano teorico, queste distinzioni risultavano tuttavia difficilmente verificabili sul piano concreto come ammettevano gli stessi proponenti, potendosi trasformare il lavoro autonomo «in un contenitore indifferenziato di moltissime fattispecie di telelavoro» e risultando il telelavoro a domicilio e quello subordinato «difficilmente distinguibili tra loro» (161).

La prospettazione di cinque alternative qualificatorie era stata peraltro giudicata eccessiva da chi riteneva più opportuno attendere l'intervento del legislatore (162), mentre per altri l'operazione qualificatoria richiedeva soprattutto la distinzione nell'ambito del lavoro a domicilio tra il telelavoratore autonomo e quello subordinato inteso come lavoratore a domicilio eterorganizzato (163).

Al di là di queste differenze, l'attenzione degli interpreti si era concentrata soprattutto sulla distinzione tra autonomia e subordinazione ed è proprio sui tratti distintivi del telelavoratore subordinato che si registra in questa fase del dibattito una significativa evoluzione. Dalle diverse posizioni emerge la chiara consapevolezza che il telelavoro costituiva «più che uno scenario futuro, un fenomeno attuale, che è già qui» (164), facendosi strada la preoccupazione che un «concetto di subordinazione ancora troppo le-

(160) Così L. GAETA, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, cit., p. 346; ID., *La qualificazione del rapporto*, cit., p. 7 ss.; ID., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, cit., p. 555 ss. e anche G. GIUGNI, *op. cit.*, p. 46 e J. SANI, *Il telelavoro*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1997, p. 42-43.

(161) Così L. GAETA, *op. ult. cit.*, risp. p. 558 e 562.

(162) R. FLAMMIA, *Telelavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 641 ss.; ID., voce *Telelavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 1996, p. 3-4.

(163) In questo senso L. NOGLER, *op. cit.*, p. 526 ss.; ID., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, cit., p. 110 ss.

(164) Così M. D'ANTONA, *Il tema*, in L. GAETA, P. PASCUCCHI, U. POTI (a cura

gato al lavoro in fabbrica» potesse escludere dalla normativa lavoristica una porzione non residuale di lavoratori dipendenti (165). Ed è questo timore a spingere il confronto dottrinale verso la definitiva svalutazione ai fini qualificatori del luogo di svolgimento della prestazione.

Nel breve volgere di pochi anni si assiste ad un significativo mutamento di prospettiva: la collocazione esterna della prestazione non è più un elemento incompatibile con la subordinazione (166), e l'attenzione si sposta progressivamente sul significato che quest'ultima può assumere rispetto ad una prestazione svolta all'esterno dell'impresa.

Concentrando l'attenzione sul tipo di collegamento telematico, una parte della dottrina aveva prospettato l'idea che l'unica modalità di telelavoro subordinato fosse quella svolta *on line* in costante connessione con il datore di lavoro (167). In altre parole, il collegamento telematico poteva sostituirsi al coordinamento spaziotemporale dell'art. 2094 cod. civ. solo a condizione di replicare l'assoggettamento continuo all'eterodirezione, restando esclusa in assenza di un collegamento continuo «la possibilità di sussunzione del rapporto nel tipo legale maggiore dell'art. 2094 c.c.» (168).

di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 3 ss.

(165) L. GAETA, *La qualificazione del rapporto*, cit., p. 17.

(166) L. GAETA, *loc. ult. cit.*

(167) Così P. MAGNO, *Il "luogo" nel telelavoro*, in *Dir. lav.*, 1996, I, p. 550.

Nello stesso senso P. PIZZI, *op. cit.*, p. 184-185 e in seguito ID., *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, p. 228 ss.; M. LEPORE, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 816-817. Si riferisce al telelavoro *on line* ma con esiti differenti sul significato della subordinazione, M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 5.

(168) P. ICHINO, *loc. ult. cit.*, p. 144 e in precedenza ID., *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, I, p. 199 ss. Nello stesso senso R. PESSI, *op. cit.*, p. 58 per il quale la prestazione di lavoro subordinato deve essere «collocata nello spazio e nel tempo in modo tale da consentire la sua coordinabilità organizzativa».

La necessità del continuo assoggettamento all'eterodirezione non mancava di riflettersi sul tempo della prestazione che, secondo questa lettura, doveva rispondere non solo ai suoi confini interni ma anche esterni: i primi definiscono «*il tempo* della prestazione complessivamente intesa» e costituiscono il «presupposto necessario per l'esercizio pieno del potere direttivo»; i secondi individuano «*i tempi* dei singoli elementi» della prestazione ed esprimono la «manifestazione dell'esercizio di quel potere» (169).

Nel telelavoro questi elementi identificativi della subordinazione esigevano, secondo tale lettura, che la prestazione, ancorché esterna, fosse «assoggettata almeno a un vincolo di orario», venendo altrimenti meno il potere del datore di impartire in ogni momento le disposizioni necessarie alla collocazione temporale dei singoli segmenti della prestazione (170).

Si trattava evidentemente di una lettura che concepiva il telelavoro come mera variazione spaziale del luogo della prestazione e che riproponeva per via informatica lo stesso concetto di subordinazione costruito sul lavoro all'interno dell'impresa (171), trascurando il profilo più innovativo riguardante il contenuto qualitativo della prestazione e cioè la maggiore autonomia che poteva derivare dall'utilizzo delle tecnologie informatiche. La differenza tra autonomia e subordinazione, pur svincolata dal dato della collocazione spaziale della prestazione, continuava così ad essere dedotta dai criteri distintivi utilizzati con riferimento alla produzione di beni materiale all'interno dell'impresa (172).

Richiedendo l'assoggettamento ad un potere continuativo «in tempo reale», quella tesi finiva inoltre per imporre al telelavoro un concetto di subordinazione ancora più stringente rispetto a

(169) P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 288-289 (i corsivi sono dell'A.).

(170) Così P. ICHINO, *loc. ult. cit.*, p. 288-289 e già in precedenza P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., p. 130 e 212.

(171) Per questa critica v. L. GAETA, *op. ult. cit.*, p. 19.

(172) L. NOGLER, *op. ult. cit.*, p. 534.

quello che in quegli anni la giurisprudenza aveva iniziato ad elaborare per il lavoro prestato all'interno dei confini spaziali dell'impresa.

Consapevole delle profonde trasformazioni introdotte dalle nuove tecnologie, la giurisprudenza infatti non aveva esitato, con un orientamento consolidatosi nel tempo, ad accogliere una nozione di «subordinazione attenuata» (173), tentando di sopperire ai contenuti sempre più evanescenti che l'eterodirezione iniziava ad assumere tanto nelle prestazioni con elevati contenuti professionali (174), quanto in quelle connotate da operazioni elementari e ripetitive (175).

Pur confermando il criterio dell'eterodirezione, i giudici iniziano a negare che il tempo e il luogo della prestazione siano decisivi nella qualificazione del rapporto, trattandosi di indici soltanto indiziari della sussistenza della subordinazione (176), ma soprattutto escludono che questa debba manifestarsi mediante direttive continue, il rispetto di un orario predeterminato o la continua

(173) Sul punto, senza pretesa di completezza, v. R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, spec. p. 471 ss.; D. DE FEO, *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia e i nuovi modelli contrattuali*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 647 ss.; M. MARAZZA, *La crisi dell'egualitarismo sessantottino nella società del lavoro "borghese": la subordinazione attenuata dell'epoca postindustriale*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, p. 928 ss.; M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, p. 9 ss.; O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 981 ss.; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT, n. 315/2016.

(174) Con riguardo in particolare al lavoro giornalistico: Cass. 3 agosto 2016, n. 16210; Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785; Cass. 13 aprile 2012, n. 5886; Cass. 2 aprile 2009, n. 8068, in *Giust. civ.*, 2010, p. 1993, con nota di F. BUFFA; Cass. 12 febbraio 2008, n. 3320.

(175) Cass. 15 giugno 2020, n. 11539, in *Guida dir.*, 2020, n. 30, p. 74; Cass. sez. II 31 ottobre 2013, n. 24561; Cass. 4 ottobre 2011, n. 20265, in *Il civilista*, 2011, n. 11, p. 11; Cass. 5 agosto 2010, n. 18271; Cass. 30 marzo 2010, n. 7681, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2010, p. 476, con nota di I. MAZZURANA.

(176) Così Cass. 3 agosto 2016, n. 16210; Cass. 2 aprile 2009, n. 8068, *cit.*; Cass. 9 settembre 2008, n. 22882; Cass. 12 febbraio 2008, n. 3320; Cass. 7 settembre 2006, n. 19231; Cass. 17 agosto 2004, n. 16038, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, p. 548.

presenza sul luogo di lavoro (177), ammettendo che la natura subordinata del rapporto possa essere dedotta da indici sussidiari, tra i quali, in particolare, l'inserimento della prestazione nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro (178).

È interessante notare come il concetto di subordinazione "attenuata" sia stato elaborato dalla giurisprudenza con riferimento al lavoro a domicilio (179) e poi esportato alla fattispecie generale di subordinazione, portando a compimento il processo di riassorbimento della fattispecie speciale in quella generale che la dottrina aveva già avviato negli anni precedenti.

Richiedere ai fini qualificatori la sussistenza di una connessione continua e il rispetto di precisi vincoli di orario significava allora pretendere per il telelavoro un livello di eterodirezione più rigoroso rispetto a quello normalmente richiesto per i rapporti interni all'impresa (180).

In termini differenti, infatti, si sono espresse altre opinioni che riconducevano il telelavoro nella nozione generale di subordinazione, ritenendo irrilevanti la collocazione esterna della prestazione e le modalità tecnologiche del suo svolgimento, posto che la

(177) Così Cass. 12 febbraio 2008, n. 3320.

(178) Cass. 4 maggio 2020, n. 8444, in *Foro it.*, 2020, I, c. 2708; Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436; Cass. 21 ottobre 2014, n. 22289, in *Foro it.*, 2014, I, c. 3429; Cass. 13 ottobre 2014, n. 21580; Cass. 22 maggio 2013, n. 12572; Cass. 20 agosto 2012, n. 14573; Cass. 22 novembre 2011, n. 24619, in *Riv. giur. lav.*, 2012, II, p. 526, con nota di G. MIGNONE. *Contra* Cass. 22 dicembre 2009, n. 26986, per la quale il potere direttivo deve manifestarsi con ordini specifici e reiterati e non con mere direttive generali.

(179) Tra le prime: Cass. 23 luglio 1983, n. 5096; Cass. 18 dicembre 1985, n. 6479, in *Lav. prev. oggi*, 1986, p. 1110; Cass. 22 gennaio 1987, n. 615, in *Riv. giur. lav.*, 1987, II, p. 64; Cass. 20 ottobre 1987, n. 7745; Cass. 2 febbraio 1989, n. 628, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 344. Tra le più recenti: Cass. 21 ottobre 2010, n. 21625; Cass. 14 marzo 2007, n. 5913, *cit.*; Cass. 16 ottobre 2006, n. 22129; Cass. 4 ottobre 2006, n. 21341; Cass. 6 marzo 2006, n. 4761; Cass. 14 agosto 2004, n. 15915; Cass. 11 maggio 2002, n. 6803.

(180) Ancora M. MARAZZA, *loc. ult. cit.* In senso analogo V. MAIO, *Il telelavoro*, in M. PERSIANI (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 785, per il quale «l'esecuzione della prestazione con modalità *Offline*, da elemento discrezionale, degrada a indizio di non subordinazione, come tale privo di valore decisivo».

tecnologia, pur condizionando le modalità di svolgimento della prestazione, deve ritenersi «neutra nella definizione del rapporto» in quanto «non è in grado di per sé mai di definire i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore» (181).

Anche i maggiori spazi di autonomia concessi dalle tecnologie nello svolgimento del rapporto erano ritenuti compatibili con la subordinazione dal momento che tale autonomia è possibile «in quanto la prestazione non può essere resa senza una destinazione all'organizzazione produttiva complessiva entro cui essa è inserita» (182).

È l'inserimento dell'attività lavorativa «dentro un sistema virtuale, obliquo e disseminato che corrisponde pur sempre all'organizzazione di chi lo ha predisposto», che identifica questa «nuova modalità di subordinazione» (183), definendo altresì il connotato della dipendenza che deriva dall'essere il telelavoratore «inserito, almeno funzionalmente, nell'organizzazione produttiva da altri predisposta» (184).

Questa concezione della subordinazione, orientata alla «relativizzazione» (185) del concetto, si dimostrava in grado di rispondere meglio di altre alle questioni sollevate dal telelavoro, riuscendo a ricomporre nello stesso concetto la crescente divaricazione tra i lavoratori sottoposti ad una più stringente eterodirezione e quanti, grazie alla stessa tecnologia, godono, invece, di maggiori spazi di autonomia.

Una volta superata la concezione del «lavoro nell'impresa come equivalente del lavoro nell'azienda» (186), non sussistevano evidentemente ulteriori ragioni ad impedire l'inquadramento del lavoro tecnologico a distanza entro lo schema della subordina-

(181) Così M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 141 ss. e 144.

(182) M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 147.

(183) Così M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 6.

(184) M. NAPOLI, *loc. ult. cit.*. Così anche M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 10.

(185) Così R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., p. 465.

(186) Così M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 148-149.

zione. Ai criteri qualificatori frutto dalla «tradizione fisicistica del rapporto di lavoro» (187), si sovrapponeva così un concetto di subordinazione più aderente alla realtà tecnologica di svolgimento della prestazione.

Il problema della qualificazione del telelavoro, del resto, era ancora fortemente condizionato dalle diverse posizioni assunte nel confronto tra letture monistiche e pluralistiche della subordinazione.

Quanti muovevano dalla concezione unitaria di subordinazione, escludendone l'identificazione con l'eterodirezione, non avevano difficoltà, infatti, ad inquadrare il telelavoro nel tipo generale, mentre quanti accoglievano la lettura pluralistica, individuando nell'eterodirezione il dato essenziale del tipo dell'art. 2094 cod. civ. (188), ne escludevano l'inquadramento nella fattispecie codicistica, senza negarne la riconduzione ad «una fattispecie minore» svincolata dall'eterodirezione e, cioè, al lavoro a domicilio, ritenendosi priva di rilievo la circostanza che l'attività non avesse natura manifatturiera ma informatica e intellettuale (189).

Si ritornava così al lavoro a domicilio ma in base ad argomentazioni diverse rispetto al telelavoro di prima generazione. Se in passato l'assimilazione al lavoro a domicilio era stata motivata dall'esteriorità spaziale della prestazione e dall'identificazione dell'eterodirezione con la presenza fisica del lavoratore, nel telelavoro di seconda generazione gli ostacoli all'inquadramento nel tipo generale derivavano dall'asserita necessità di un collegamento continuo e dalla visione del telelavoro come fattispecie collocata ai margini di quella maggiore costituita dal lavoro nell'impresa.

(187) Così ancora M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 149.

(188) Vedi *supra* il par. 1 e 2 di questo Capitolo.

(189) Così P. ICHINO, *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione autonoma o subordinata*, in G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 88; ID., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., p. 131. Così anche G. PERA, *Nuovi contributi sul telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, III, p. 271, per il quale il «vecchio contesto manifatturiero» per il quale fu scritta la l. n. 877 del 1973, costituiva un «ostacolo non insormontabile» alla sua applicazione al telelavoro.

Entrambi questi ostacoli erano destinati evidentemente ad essere superati dal telelavoro di terza generazione.

5. *Il ruolo dell'autonomia collettiva e i primi interventi del legislatore.*

A partire dagli ultimi anni del secolo scorso l'autonomia collettiva ha iniziato ad occuparsi del telelavoro pur in assenza di una disciplina legislativa. Non sono stati pochi gli accordi aziendali e nazionali che in quegli anni hanno fornito una prima regolamentazione del fenomeno (190), rivelando una realtà molto diversa da quella prefigurata dagli interpreti che avevano immaginato una prestazione interamente svolta all'esterno dell'impresa.

Gli interventi dell'autonomia collettiva dimostravano come tale ipotesi fosse praticamente assente, risultando comune invece il c.d. telelavoro "alternato" che si caratterizzava per i periodici rientri in azienda, la partecipazione alle riunioni aziendali, la durata predeterminata dalla giornata lavorativa e, talvolta, l'obbligo di reperibilità (191).

Dalle previsioni contrattuali emergevano così diversi indici rivelatori della natura subordinata del rapporto dai quali alcuni interpreti avevano dedotto la possibilità di affidare all'autonomia collettiva la funzione di tipizzazione giuridica dei rapporti di telelavoro (192).

(190) Per un'analisi dei primi accordi in materia v. L. GAETA, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, cit., spec. p. 550 ss.; P. PIZZI, "Telelavoro": *prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, cit., p. 169 ss.; P. DI NICOLA, *Contrattare il telelavoro*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 493 ss.; L. NOGLER, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, cit., spec. p. 105 ss.; L. PAVAN, *Innovazioni tecnologiche e relazioni industriali nelle PMI: il primo accordo collettivo territoriale sul telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, p. 203 ss.; L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., spec. p. 537 ss.; L. GAETA, P. PASCUCI, *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, p. 11 ss.

(191) Per questi rilievi e i relativi riferimenti ai diversi accordi collettivi v. L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., p. 537.

(192) L. NOGLER, *op. ult. cit.*, p. 536 ss.

L'autonomia collettiva in realtà si era ben guardata dal fornire una compiuta definizione di telelavoratore subordinato, concentrandosi piuttosto sull'attività svolta dai lavoratori già in servizio (193).

Le indicazioni dell'autonomia collettiva erano pensate «solo per il presente» (194), e analogo limite emergeva dall'unica disciplina legislativa allora vigente relativa ai rapporti alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (195), alle quali, nell'ottica della c.d. teleamministrazione (196), era stato consentito dall'art. 4 della l. 16 giugno 1998, n. 191 di «avvalersi di forme di lavoro a distanza» (197), rinviando per le modalità attuative ad un regolamento poi adottato con il d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 (198) e per gli aspetti economici alla contrattazione collettiva poi intervenuta con l'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro del 23 marzo 2000.

È il d.P.R. n. 70 del 1999, all'art. 2, c. 1, lett. *b*), a fornire la prima definizione legislativa di telelavoro, superando la confusione terminologica con il lavoro a distanza in cui era incorsa la legge (199). Il regolamento aveva scelto di definire il telelavoro

(193) Per questi rilievi v. L. GAETA, *op. cit.*, p. 550 ss.; L. GAETA, P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 21 e anche L. NOGLER, *op. ult. cit.*, p. 540.

(194) L. GAETA, P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 13.

(195) Fino a quel momento l'unico accenno al telelavoro per le pubbliche amministrazioni era contenuto nel Protocollo d'Intesa del 12 marzo 1997 (punto B.2).

(196) Sul punto v. G. DUNI, voce *Teleamministrazione*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 2007, p. 5.

(197) Sul valore permissivo della norma v. A. VISCOMI, *Il telelavoro e le pubbliche amministrazioni*, in L. GAETA, P. PASCUCCI, U. POTI (a cura di), *op. cit.*, p. 17 ss.

(198) In generale v. L. GAETA, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1999, I, p. 311 ss.; U. POTI, C. CORDELLA, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione: aspetti organizzativi e riflessi sull'occupazione*, in *Dir. merc. lav.*, 1999, p. 318 ss.; A. VISCOMI, *Il telelavoro nelle p.a. (d.P.R. 8 marzo 1999 n. 70)*, in *Studium Iuris*, 1999, p. 1062 ss.; L. NOGLER, *op. ult. cit.*, p. 584 ss.; D. GOTTARDI, *op. ult. cit.*, p. 909 ss.; G. NATULLO, *Il telelavoro*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Torino, 2004, p. 611 ss.

(199) A differenza dell'art. 4 della legge n. 191 del 1998, che, pur rubricato «Telelavoro», utilizzava nel testo l'espressione «lavoro a distanza», l'art. 2, c. 1, lett.

come la prestazione svolta «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».

Dalla definizione si desumevano così i tre principali criteri definitivi: il luogo "esterno" tecnicamente idoneo (200); l'utilizzo "prevalente" delle tecnologie da intendersi come strumenti necessari per lo svolgimento della prestazione (201); il collegamento con l'amministrazione senza alcuna distinzione tra collegamento *on line* o discontinuo (202).

Senonché, la disciplina del telelavoro dell'impiego pubblico condivideva con la contrattazione collettiva del settore privato l'«evidente "difetto"» (203) di rivolgersi ai soli lavoratori in servizio, limitandosi così a regolare la «trasformazione» (204) dei lavoratori in telelavoratori.

I primi interventi del legislatore e dell'autonomia collettiva si erano così contraddistinti per una visione del telelavoro che subiva l'«attrazione fatale» (205) del lavoro domiciliare, riducendo l'intera questione ad una mera variazione del luogo della prestazione e trascurando gli aspetti più innovativi del fenomeno che riguarda-

a) del d.P.R. n. 70 del 1999 precisava che «per "lavoro a distanza" [s'intende] l'attività di telelavoro». Sul punto v. L. GAETA, *La nozione*, in L. GAETA, P. PASCUCCI, U. POTI (a cura di), *op. cit.*, p. 33.

(200) Sul punto L. NOGLER, *op. cit.*, p. 586-587.

(201) L. GAETA, P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 19. Secondo A. VISCOMI, *op. cit.*, p. 1065, la prevalenza era invece riferita alla sola fase di invio dei dati all'amministrazione.

(202) Così L. GAETA, *op. ult. cit.*, p. 39; D. GOTTARDI, *Il telelavoro domiciliare*, in L. GAETA, P. PASCUCCI, U. POTI (a cura di), *op. cit.*, p. 88; L. GAETA, P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 19-20; D. GOTTARDI, voce *Telelavoro*, cit., p. 910-911. *Contra* L. NOGLER, *op. cit.*, p. 588, per il quale la forma «esclusiva» di telelavoro con la p.a. era «quella interattiva poiché è quella che rende il relativo rapporto senz'altro di tipo etero-organizzato».

(203) Così L. GAETA, P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 13.

(204) L. GAETA, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 313-314.

(205) Così D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 911.

vano il possibile passaggio da una prestazione misurata a tempo ad una valutata per obiettivi.

6. *L'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 e il ruolo dell'autonomia individuale.*

Mentre in ambito nazionale si susseguivano le proposte di regolazione del telelavoro (206), «un'inattesa» (207) evoluzione della disciplina nell'impiego privato si è avuta con l'Accordo Quadro Europeo sottoscritto il 16 luglio 2002 da Ces, Ceep, Unice e Uapme (208) e recepito in Italia con l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (209) che si è limitato, con trascurabili variazioni (210), alla sua trasposizione letterale (211).

(206) Il riferimento è allo Schema unificato proposto al Senato il 21 gennaio 1999 che riuniva vari disegni di legge sul telelavoro. Sul punto L. NOGLER, *op. cit.*, p. 611 ss.; F. SCARPELLI, *Le proposte di legge*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 257 ss.

(207) Così D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 907.

(208) In generale v. R. BLANPAIN (a cura di), *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice. A European and Comparative Study*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007. Nel dibattito nazionale: M. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Lav. giur.*, 2002, p. 1037 s.; M. LEPORE, *op. cit.*, p. 813 ss.; D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 907 ss.; M. DE LUCA, *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *Dir. lav.*, 2004, p. 207 ss.; M. FAIOLI, voce *Telelavoro. Postilla di aggiornamento*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 2006, p. 1 ss.; M. COTTONE, *L'accordo collettivo europeo sul telelavoro*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, 2010, Vol. IX, p. 641 ss.; V. MAIO, *op. cit.*, p. 782 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 78 ss.; C. CATTABRIGA, *I rapporti di lavoro speciali*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 270 ss.

(209) Sul punto v. M. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Lav. giur.*, 2004, p. 824 ss.; L. CAROLLO, *Le novità in materia di telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, p. 266 ss. e da ultimo F. D'ADDIO, *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1015 ss.

(210) L'unica aggiunta è costituita dall'art. 11 in materia di contrattazione attuativa.

(211) Cfr. V. MAIO, *op. cit.*, p. 782, nota 19, che riporta il caso francese dove

Preceduto dalle Linee guida emanate il 7 febbraio 2001 dal Comitato Sociale Settoriale per le Telecomunicazioni (212) e da numerosi studi preparatori (213), l'Accordo Quadro Europeo si inseriva nella Strategia europea per l'occupazione definita dal Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000 e richiamata nell'art. 1 dell'Accordo (214) ed è stato concluso al termine delle trattative tra le parti sociali avviate dalla Commissione ai sensi dell'art. 138.2 TCE (ora art. 154.2 TFUE) che con «inusuale tempestività» (215) si sono concluse dopo pochi mesi.

L'obiettivo della Commissione era quello di giungere in tempi brevi al primo accordo collettivo europeo basato sulla via volontaria prevista dall'art. 139.2 TCE (ora art. 155.2 TFUE), affidando alle parti sociali non solo la definizione della disciplina europea del telelavoro ma anche la sua trasposizione negli ordinamenti nazionali (216).

al contrario si è proceduto ad un adattamento dei contenuti dell'Accordo Quadro Europeo.

(212) COMITATO SOCIALE SETTORIALE PER LE TELECOMUNICAZIONI, *Linee guida per il telelavoro in Europa*, 7 febbraio 2001. Sul punto v. M. BAUTIER DE MONGEOT, *Le linee guida sul telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 18 ss.; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 643.

(213) La prima strategia europea in materia di telelavoro risale al *Libro Bianco* del 1993 (COMMISSIONE EUROPEA, *Crescita, competitività, occupazione le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro bianco*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994, p. 26 ss.), che aveva affidato ad una commissione l'individuazione delle misure necessarie per la società dell'informazione: il telelavoro costituiva la prima misura indicata dal rapporto (COMMISSIONE EUROPEA, *L'Europa e la società dell'informazione globale. Raccomandazioni al Consiglio europeo (Rapporto Bangemann)*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1995, p. 25). Sulle successive iniziative europee A. LO FARO, *Politiche comunitarie e diritto internazionale*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 213 ss.; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 641 ss..

(214) Nel perseguimento degli obiettivi fissati dal Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000, il Consiglio e la Commissione Europea avevano adottato un piano d'azione, denominato *eEurope2002. Una società dell'informazione per tutti*, il quale, tra le diverse azioni volte alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, indicava «l'introduzione del telelavoro». Più in generale sulla strategia europea di quegli anni rispetto alla *knowledge-based economy* v. M. BIAGI, T. TREU, *op. cit.*, p. 5 ss.

(215) Così D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 907.

(216) Cfr. D. GOTTARDI, *loc. ult. cit.*

L'aspetto più rilevante dell'Accordo è costituito dalla definizione dell'art. 2, secondo il quale «Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa».

Come chiarito dall'art. 1, questa definizione muove dal presupposto che il «telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione» e risponde all'obiettivo di fornire una definizione ampia e flessibile di telelavoro in modo da «abbracciarne diverse forme svolte con regolarità» (217).

È in questa logica che si spiega il generico riferimento alla tecnologia informatica senza alcuna specificazione sul tipo di collegamento, rendendo così del tutto superfluo il dibattito nazionale sulla necessità o meno di una connessione interattiva (218).

Decisamente più denso di significati si rivela l'altro elemento costituito dal regolare svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, rappresentando l'avverbio «regolarmente» una delle principali chiavi di lettura della definizione europea di telelavoro (219).

Per comprenderne il significato occorre ricordare che la quantificazione della durata del telelavoro aveva costituito un punto controverso durante le trattative dell'Accordo. Se la Commissione aveva proposto «almeno una parte considerevole dell'orario di lavoro» in modalità di telelavoro (220), mentre le organizzazioni delle imprese avevano suggerito la previsione di un limite orario

(217) Sul punto v. le indicazioni contenute in ETUC, *Voluntary agreement on Telework. Interpretation Guide*, in resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf.

(218) Cfr. D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 909; V. MAIO, *op. cit.*, p. 783.

(219) Così V. MAIO, *loc. ult. cit.*

(220) Sul punto v. COMMISSIONE EUROPEA, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, Commission Staff Working Paper, Brussels, 2.7.2008, SEC(2008) 2178, p. 33-34.

minimo, l'opposizione dei sindacati ha poi condotto alla previsione del requisito della regolarità (221), il quale se, da un lato, non implica alcuna esclusività (222), dall'altro, non significa neppure "prevalenza" quantitativa (223), ma soltanto "continuità" ovvero non occasionalità del telelavoro, indipendentemente da una soglia oraria minima.

Una conferma *a contrario* si ricava dal comunicato della Commissione che alludeva ad un limite minimo di dieci ore settimanali di cui però non v'è traccia nel testo finale dell'accordo (224) a dimostrazione della definitiva eliminazione di qualunque limite orario.

La questione del limite orario, che assumerà — come si vedrà — una certa importanza nel dibattito nazionale, aveva in realtà scarso rilievo sul piano qualificatorio non perché l'Accordo Quadro si fosse disinteressato della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato (225), ma per la ragione esattamente contraria posto che le parti sociali avevano inteso riferirsi soltanto ai lavoratori subordinati (226).

(221) È quanto si evince dalle indicazioni contenute in ETUC, *op. cit.*, p. 10.

(222) V. MAIO, *loc. ult. cit.*; M. FREDIANI, *op. cit.*, p. 824.

(223) Così condivisibilmente D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 909; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 940; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, p. 3-4. *Contra* nel senso della necessaria prevalenza dell'attività esterna rispetto a quella interna V. MAIO, *loc. ult. cit.*, la cui posizione è stata ribadita in 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, p. 94 ss. Più dubitativa C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 80-81.

(224) Cfr. Comunicato della Commissione Europea, *Telelavoro: secondo la Commissione il nuovo accordo costituisce una buona notizia per i lavoratori e per le imprese*, IP/02/1057, Bruxelles, 16 luglio 2002, il quale si riferiva ai «lavoratori mobili che lavorano per un minimo di dieci ore alla settimana». Sul punto v. D. GOTTARDI, *op. cit.* p. 909; M. FREDIANI, *op. cit.*, p. 824-825.

(225) Così invece V. MAIO, *Il telelavoro*, cit., p. 783, e in seguito V. MAIO, *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, cit., p. 98.

(226) In questo senso D. GOTTARDI, *op. cit.*, p. 908; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 81 la quale richiama giustamente l'attenzione sull'utilizzo nell'Accordo Quadro del termine *employee* ovvero il lavoratore subordinato, anziché il più generico *worker*.

È quanto si evince dall'interpretazione dell'Accordo fornita dalle parti sociali (227) e dalla Commissione (228) e in questa logica deve essere interpretato l'art. 3, il quale, al fine di garantire la volontarietà del telelavoro, stabilisce che lo stesso «implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro» che «non incide, di per sé, sullo *status* del telelavoratore», dando per presupposta la natura subordinata del rapporto (229).

In definitiva, l'Accordo si rivolge unicamente ai lavoratori subordinati che svolgono il telelavoro con regolarità, risultando così compresi quello svolto da casa, nei centri di telelavoro, o mobile, e quello permanente nonché quello alternato tra prestazione esterna e interna (230).

Ad essere esclusi, oltre agli autonomi, sono i lavoratori che ricorrono al telelavoro in modo sporadico e saltuario e coloro la cui prestazione può essere svolta soltanto all'esterno dell'impresa (231).

Si ricava, dunque, una definizione fondata su quattro capisaldi — lavoro a distanza, utilizzo delle tecnologie informatiche, regolarità e lavoro subordinato (232) — che per la sua ampiezza ed ela-

(227) ETUC, *op. cit.*, p. 10, per il quale «*The framework agreement does not cover self-employed teleworkers and occasional telework*». Così anche ETUC, Unice/UEAPME, Ceep, *Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Report by the European Social Partners*, 28 giugno 2006, in erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf, pag. 4, secondo il quale «*The agreement concerns teleworkers with an employment contract and does not deal with self-employed telework*».

(228) COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 37 il quale afferma chiaramente che «*The definition of telework chosen by the European social partners clearly excludes self-employed telework, which is outside the social partners' remit*».

(229) COMMISSIONE EUROPEA, *loc. ult. cit.* per la quale «*a clear line must be drawn between employees performing their work at a distance in the context of an employment relationship and truly self-employed workers*».

(230) ETUC, *op. cit.*, p. 10. Nello stesso senso COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 34.

(231) Così COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 34, il quale chiarisce che «*it clearly restricts the scope of mobile telework by excluding activities that could not be performed at the employer's premises*». Nello stesso senso ETUC, *op. cit.*, p. 10-11, per il quale «*The framework agreement does not cover (...) occasional telework*». Così anche ETUC, Unice/UEAPME, Ceep, *op. cit.*, p. 4.

(232) COMMISSIONE EUROPEA, *loc. ult. cit.*.

sticità, è tale da comprendere agevolmente, oltre alla prima e alla seconda, anche la terza generazione di telelavoro (233).

E analoga elasticità emerge — come si conviene ad un Accordo Quadro che deve tenere conto delle legislazioni dei diversi stati membri — per ciò che concerne la disciplina del rapporto, anch'essa fondata su alcuni principi fondamentali che — come anticipato — garantiscono anzitutto la volontarietà e la reversibilità del telelavoro.

L'art. 3 dell'Accordo Quadro stabilisce che il telelavoro « consegue ad una scelta volontaria » delle parti, fermo restando che il rifiuto del lavoratore non può costituire « motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro ». All'autonomia individuale o collettiva è così demandata la regolazione delle modalità di reversibilità della scelta di ricorrere al telelavoro, salvo che il rapporto non sia stato instaurato fin dall'origine con tale modalità.

Dall'Accordo emerge, pertanto, il fondamentale principio di volontarietà del telelavoro che già di per sé implica una limitazione dei poteri del datore di lavoro, rendendo così possibile la regolazione consensuale anche delle modalità di svolgimento. In altre parole, la consensualità dell'*an* e del *quantum* del telelavoro apre lo spazio alla negoziazione anche sul *quomodo* ed è quanto previsto dall'art. 4 dell'Accordo, il quale, dopo aver sancito la parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori, rinvia all'autonomia individuale o collettiva per la regolazione delle « condizioni di lavoro » « al fine di tenere conto delle particolari caratteristiche del telelavoro ».

L'apertura in favore all'autonomia individuale nasce da una moderna visione del telelavoro che viene inteso come una « nuova forma di organizzazione del lavoro » che dovrebbe permettere ai lavoratori di « conciliare » i tempi di vita e di lavoro, « offrendo loro maggiore autonomia » nella prestazione (art. 1) e nell'« orga-

(233) Così J.C. MESSENGER, *op. cit.*, p. 11; J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *op. cit.*, p. 202; L. GSCHWIND, O. VARGAS, *op. cit.*, p. 60-61.

nizzazione del proprio tempo di lavoro» (art. 9), e alle imprese di «modernizzar[si]» nella «transizione verso una società ed un'economia basate sulla conoscenza» (234).

L'Accordo conferma poi l'obbligo del datore di lavoro di garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore (art. 5), il suo diritto alla riservatezza (art. 6) e la manutenzione degli strumenti forniti al lavoratore, non escludendo la possibilità che quest'ultimo possa fare uso dei propri strumenti, ferma restando la copertura dei costi a carico del datore di lavoro (art. 7).

Sul datore di lavoro incombono altresì gli obblighi in materia di salute e sicurezza del lavoro previsti dalla direttiva 89/391/CE e altre direttive specifiche, con il diritto dello stesso, delle rappresentanze sindacali e delle autorità competenti di accedere al luogo di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza, fermo restando il consenso del lavoratore e il diritto al preavviso ove il luogo corrisponda al suo domicilio (art. 8) e collegata alla tutela della salute è la previsione che impone al datore di lavoro di prevenire l'isolamento del telelavoratore attraverso il periodico rientro in azienda e il regolare accesso alle informazioni (art. 9).

Una delle maggiori preoccupazioni delle parti sociali, infine, è stata quella — come già detto — di assicurare al telelavoratore la parità di trattamento rispetto al «lavoratore comparabile che svolge attività all'interno dell'impresa». Al telelavoratore è stata così garantita la parità nelle condizioni di lavoro (art. 4), carichi di lavoro (art. 9), sviluppo di carriera, criteri di valutazione e accesso alla formazione (art. 10) e nei diritti sindacali, riconoscendosi alle organizzazioni di rappresentanza il diritto di essere informati e consultati in merito all'utilizzo del telelavoro (art. 11).

L'Accordo Quadro Europeo si chiude con l'impegno delle parti sociali di provvedere alla sua attuazione entro tre anni se-

(234) Il concetto è ampiamente ribadito in COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 4, per il quale «*Telework is recognised by both sides of industry as a means of modernising work organisation by introducing flexible work arrangements and greater autonomy and of achieving better reconciliation of work, private and family life*».

condo le procedure e prassi nazionali (art. 12), richiamando esplicitamente l'art. 139 TCE (ora art. 155 TFUE) che per gli *autonomous agreements* ne demanda appunto l'attuazione ai soggetti nazionali aderenti alle parti firmatarie dell'accordo (235).

Diversamente da quanto ritenuto in passato (236), questi accordi non sono privi di rilievo per l'ordinamento europeo assumendo l'efficacia degli atti di *soft law* (237), mentre in ambito nazionale la loro efficacia è condizionata ad un atto traspositivo delle parti sociali che assume nell'ordinamento interno la stessa efficacia dei contratti collettivi (238).

Il processo di trasposizione, che la Commissione europea ha definito un « successo » (239), è stato realizzato nel nostro ordinamento per l'impiego privato mediante — come già detto — un accordo interconfederale che è stato recepito nei rinnovi dei contratti nazionali che in alcuni casi si sono limitati alla mera riproposizione del testo, mentre in altri hanno provveduto ad un adattamento dei relativi contenuti (240).

(235) Per maggiori approfondimenti sul punto v. B. CARUSO, A. ALAIMO, *Il contratto collettivo nell'ordinamento dell'Unione europea*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona" .INT - 87/2011, spec. p. 53 ss. Con specifico riguardo all'accordo sul telelavoro F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1009 ss.

(236) A. LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 163 ss.

(237) B. CARUSO, A. ALAIMO, *op. cit.*, p. 53 ss. ove più ampi dottrinali.

(238) S. SCIARRA, *Collective Agreements in the Hierarchy of European Community Sources*, in P. DAVIES, A. LYON-CAEN, S. SCIARRA, S. SIMITIS (a cura di), *European Community Labour Law. Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 202; B. CARUSO, A. ALAIMO, *op. cit.*, p. 60. Anche quanti riconoscono alle parti sociali la capacità di stipulare *autonomous agreements* con effetti diretti negli ordinamenti nazionali, escludono tali effetti per l'accordo quadro sul telelavoro, tenuto conto dell'esplicito rinvio all'atto di trasposizione, così O. DEINERT, *Modes of Implementation European Collective Agreements and Their Impact on Collective Autonomy*, in *Ind. law journ.*, 2003, spec. p. 324; D. SCHIEK, *Autonomous Collective Agreements as a Regulatory Device in European Labour Law: How to Read Article 139 EC*, in *Ind. law journ.*, 2005, spec. p. 51.

(239) Così COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 3, secondo il quale « *the implementation of the Framework Agreement may be considered a success* ».

(240) Per ulteriori indicazioni sul punto v. F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1017-1018.

Tuttavia, tanto l'accordo interconfederale quanto i contratti nazionali sono privi di efficacia *erga omnes*, trasferendo lo stesso limite di efficacia all'Accordo Quadro Europeo (241).

La questione di maggiore rilievo dal punto di vista teorico ed applicativo è che tale limite potrebbe ritenersi superato in ragione di alcuni rinvii legislativi all'Accordo Quadro che sarebbe stato così «indirettamente “legificato”» (242) per una scelta spontanea del legislatore.

A parte i generici riferimenti al telelavoro disseminati in varie disposizioni (243), l'attenzione degli interpreti si è concentrata su due previsioni che richiamano l'Accordo europeo e sulle quali si ritornerà più avanti.

L'art. 17, c. 5, lett. d), del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, ricomprende il telelavoro nell'elenco non tassativo (244) delle ipotesi sottratte all'applicazione delle norme in materia di pause, riposi giornalieri e durata massima settimanale sul presupposto che «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non [sia] misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi».

Questa deroga è stata interpretata come un implicito recepimento dell'art. 9 dell'Accordo Quadro (245) nella parte in cui affida al telelavoratore «l'organizzazione del proprio tempo di lavoro», individuandosi così nell'autonoma gestione dell'orario un

(241) Così M. DE LUCA, *op. cit.*, p. 215 ss.; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 650; F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1014.

(242) L'espressione è di M. MISCIONE, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 664. Nello stesso senso: M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 938; F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1019.

(243) Si allude all'art. 9 della l. 8 marzo 2000, n. 53; all'art. 144, c. 2, del d.lgs. 13 ottobre 2005, n. 217; all'art. 22, c. 5, della l. 12 novembre 2011, n. 183; e all'art. 244, introdotto dal d.lgs. 6 ottobre 2018, n. 127.

(244) Il carattere esemplificativo si desume dall'espressione «in particolare», v. G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsosa, Milano, 2004, p. 481.

(245) F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1019.

requisito indefettibile del telelavoro (246). A questa conclusione è stato in realtà obiettato che la possibilità di organizzare il tempo della prestazione non equivale automaticamente all'autodeterminazione dell'orario di lavoro (247).

Pare allora più ragionevole ritenere che l'applicazione della deroga sia condizionata all'effettiva capacità di autodeterminare la durata della prestazione (248) che può essere dedotta — come si vedrà — dall'assenza di controlli sull'orario per volontà delle stesse parti (249).

Più esplicito è invece il riferimento contenuto nell'art. 3, c. 10, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il quale si riferisce ai « lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui (...) all'accordo-quadro europeo sul telelavoro », stabilendo l'applicazione nei loro confronti del titolo VII dello stesso decreto in materia di videoterminali « indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa », e del titolo III ove al lavoratore siano fornite attrezzature del datore di lavoro o per il tramite di terzi.

All'esplicito richiamo dell'Accordo si aggiunge poi la riproduzione quasi testuale dei suoi contenuti in materia di informazione dei lavoratori sulle politiche aziendali in materia di sicurezza, di accesso al luogo di lavoro, di diritto del lavoratore di richiedere ispezioni (corrispondenti ai c. 2-4, dell'art. 8), e di adozione di misure dirette a prevenirne l'isolamento (corrispondente all'art. 9, c. 3) (250).

(246) Così G. RICCI, *op. cit.*, spec. p. 486-487, per il quale l'esclusione della deroga richiederebbe una diversa qualificazione del rapporto ove « risulti carente il requisito dell'autodeterminazione della prestazione ».

(247) C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 152, e in precedenza EAD., *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in V. LECCESE (a cura di), *op. cit.*, p. 308-309.

(248) In questo senso C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 152-153; EAD., *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, cit., p. 309; V. MAIO, *Il telelavoro*, cit., p. 793.

(249) Vedi *infra* il par. 2 del Cap. IV.

(250) Prima del d.lgs. n. 81 del 2008 la dottrina si era posta il problema dell'applicabilità ai telelavoratori del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, confrontandosi

Non sembra allora potersi dubitare circa la diretta attuazione, quantomeno in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dell'Accordo Europeo che in tale ambito supera così i confini di applicazione dell'accordo interconfederale e dei contratti nazionali (251). Né paiono sussistere differenze tra la formula utilizzata dall'art. 3, c. 10, e quella europea: da un lato, la norma interna si riferisce a «tutti i lavoratori subordinati» e analogo ambito applicativo — come già detto — deve essere riconosciuto all'accordo quadro (252); dall'altro, la “continuatività” richiesta dalla norma nazionale non si allontana molto dalla “regolarità” richiesta in ambito europeo (253); dall'altro, ancora, l'espressione «lavoro a distanza», per quanto imprecisa, non si riferisce ad alcuna ulteriore e inesistente tipologia di telelavoro, trattandosi della stessa espressione utilizzata nel pubblico impiego poi riproposta nell'art. 3, c. 10, come formula riassuntiva per il settore pubblico e privato (254); infine, il riferimento al «collegamento informatico e telematico», anziché alle «tecnologie dell'informazione», non sembra implicare alcuna restrizione della definizione interna rispetto a quella europea (255).

l'opinione favorevole all'inquadramento del telelavoro domiciliare nel lavoro a domicilio (M. ESPOSITO, *Salute e sicurezza*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 125 ss.) alla tesi favorevole all'applicazione del titolo VI in materia di videoterminali (A. VISCOMI, *La salute e la sicurezza*, in L. GAETA, P. PASCUCCI, U. POTI (a cura di), *op. cit.*, p. 145 ss.).

(251) Così P. PASCUCCI, *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 117-118; V. MAIO, *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, *cit.*, p. 98; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 938; F. D'ADDIO, *op. cit.*, p. 1019.

(252) Sul punto V. MAIO, *op. cit.*, p. 98, che attribuisce all'art. 3, c. 10, «un campo di applicazione speciale e diverso», ma sull'erroneo presupposto che l'Accordo Quadro Europeo «prescindeva dalla distinzione tra lavoro subordinato/salarinato e non».

(253) Così anche P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 119.

(254) Cfr. V. MAIO, *loc. ult. cit.*, che si riferisce all'attività svolta nei *call center*, ai quali però sarebbero applicabili le regole generali. Così P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 118.

(255) Per l'analoga interpretazione della formula utilizzata dall'art. 2, c. 1, lett. b), del D.P.R. n. 70 del 1999, v. *supra* il par. 5 di questo Capitolo.

Da quanto finora esposto emerge così una disciplina del telelavoro piuttosto frammentata che solo nell'impiego pubblico poteva contare su una regolamentazione organica ed uniforme, mentre in quello privato l'unica fonte di regolazione era costituita dall'accordo interconfederale di recepimento dell'accordo europeo e dai contratti collettivi, fatta salva l'attuazione legislativa delle regole in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Un quadro regolativo tutt'altro che rigido o limitativo del telelavoro, la cui diffusione ha continuato nondimeno a registrare percentuali modeste rispetto ad altri paesi europei (256).

Eppure, il quadro normativo è stato spesso indicato come il principale ostacolo alla diffusione del telelavoro (257).

In realtà, come emergerà dal successivo intervento del legislatore, una disciplina meno restrittiva non sarebbe stata comunque in grado di garantirne una maggiore diffusione a conferma del fatto che il dato normativo costituiva soltanto una delle cause — e forse neppure la più importante — della sua limitata applicazione che dipendeva semmai da più complesse ragioni economiche e

(256) COMMISSIONE EUROPEA, *Status Report on European Telework*, 1998, p. 59-50, che individuava tra le cause della limitata diffusione del telelavoro in Italia lo scarso uso dei computer e di internet. Sul punto v. EUROFOUND, *Third European survey on working conditions 2000*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2001, p. 8, che quantificava al 2% la diffusione del telelavoro in Italia rispetto al 5% della media UE, e ID., *Fourth European Working Conditions Survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2007, p. 103 (v. anche ID., *Telework in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, p. 3 ss. e M. SAMEK LODOVICI (a cura di), *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, European Parliament, Luxembourg, 2021, p. 19 ss.).

(257) Così 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, p. 148, che individua nell'apparato normativo il « maggior nemico del telelavoro »; D. DE MASI, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio, Venezia, 2020, p. 198, il quale riteneva « necessario un qualche intervento legislativo volto almeno alla sua liberazione da intralci normativi ad esso preesistenti ». Anche M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 979, per il quale la « normazione del lavoro [era] sostanzialmente ferma da oltre mezzo secolo e pensata per regolare modelli organizzativi divenuti ormai obsoleti ».

culturali legate alla tradizionale organizzazione delle numerose piccole imprese del nostro sistema produttivo (258).

7. *Una prima parziale conclusione su subordinazione e lavoro tecnologico a distanza: dall'unità alla pluralità interna della fattispecie tra eterodirezione e collaborazione.*

Al termine di questi primi due capitoli è possibile svolgere alcune prime riflessioni conclusive sul rapporto tra subordinazione, tecnologia e lavoro tecnologico a distanza.

Si è avuto modo di rilevare come la tecnologia abbia rappresentato un dato connaturato alla nascita del diritto del lavoro, potendo individuarsi nella sottoposizione alla tecnica dominata da altri una possibile chiave di lettura dell'origine storica del concetto di subordinazione.

È stato altresì sottolineato come la rapidità del progresso tecnologico, esponenzialmente aumentata con la terza rivoluzione industriale, abbia profondamente modificato la relazione tra diritto e tecnica, accentuando la crisi del concetto di subordinazione tradizionalmente identificato in base alle “regole aristoteliche” del luogo, tempo e modalità di svolgimento della prestazione.

Senonché, come dimostra il lungo dibattito in materia, il concetto di subordinazione entra in crisi soprattutto per l'insufficienza della sua nozione unitaria, intesa come fattispecie esclusiva ai fini dell'applicazione della disciplina, e per la sua rigida identificazione con il criterio dell'eterodirezione. Le innovazioni tecnologiche non hanno fatto altro che rendere più evidenti i limiti della tradizionale lettura di quel concetto che la dottrina aveva già tentato di superare attraverso costruzioni teoriche in buona misura riconducibili a due distinte prospettive: da un lato, le letture che sostenevano la concezione pluralistica della subordinazione, sottraendola alla rigida identificazione con il tipo dell'art. 2094 cod. civ.; dall'altro, le concezioni

(258) M. CORSO, *op. cit.*, p. 982. Sul punto v. OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smartworking: la competitività passa da qui!*, Report, ottobre 2013, p. 12.

che difendevano l'unitarietà della fattispecie descritta dell'art. 2094 cod. civ., ma ne rifiutavano l'identificazione con l'eterodirezione, preferendo il più elastico criterio dell'inserimento nell'organizzazione predisposta dal datore di lavoro.

Entrambe le letture condividevano la sussistenza nell'ordinamento di una pluralità di distinte figure di lavoro subordinato, ma mentre le prime collocavano tutte le fattispecie sul medesimo piano logico, le seconde riconoscevano il valore generale e unificante della nozione che identifica il tipo socialmente prevalente.

Se in quella fase del dibattito l'unitarietà e l'egemonia del tipo generale trovavano ancora conferma nella marginalità delle deviazioni da quello schema, con la comparsa delle prime forme di telelavoro gli sforzi della dottrina si concentreranno, in maniera sempre più marcata, sul problema della loro compatibilità con la nozione dell'art. 2094 cod. civ..

A partire da quel momento la riflessione teorica inizia un lento ma incessante percorso di adeguamento del concetto di subordinazione alla mutata realtà tecnologica attraverso la progressiva svalutazione dei principali criteri legati al prototipo tradizionale, restituendoci così una nozione di subordinazione più elastica e aderente al contesto informatico e digitale.

L'adeguamento all'evoluzione tecnologica si è manifestato dapprima con la svalutazione dell'esteriorità fisica della prestazione e in seguito con la rilettura del coordinamento spazio-temporale che non è più fisico ma informatico e telematico.

Il concetto di subordinazione è stato progressivamente emancipato da quegli elementi che ne avevano tradizionalmente identificato il significato, e si assiste ad un processo, al contempo, di articolazione e di divaricazione interna del concetto di subordinazione che è in grado ormai di qualificare diverse gradazioni di assetti di interessi che vanno dalla tradizionale soggezione del lavoratore al potere del datore di lavoro di definire unilateralmente i tempi, i luoghi e le modalità di esecuzione della prestazione, alle ipotesi in cui la posizione del lavoratore si connota per i maggiori spazi di autonomia.

Al modello classico che identifica il concetto di subordinazione con il criterio dell'eterodirezione, si affianca, senza sostituirsi ad esso, uno diverso schema nel quale è la collaborazione con il datore di lavoro, anziché la soggezione al potere direttivo, a definire la posizione del lavoratore.

Non si intende alludere semplicemente ad una minore intensità dell'eterodirezione che costituisce soltanto una sua variazione quantitativa, ma alla diversificazione strutturale del concetto di subordinazione che, nei contesti tecnologicamente evoluti e ad elevata professionalità, tende ad identificarsi piuttosto con l'inserimento della prestazione nell'organizzazione dell'impresa.

Il pluralismo tipologico, che era stato relegato ai margini del sistema in fattispecie secondarie e residuali, inizia così a manifestarsi all'interno di un modello destinato ad un'ampia diffusione.

Se in passato le costruzioni pluralistiche della subordinazione, per quanto efficacemente argomentate, avevano trovato un ostacolo insormontabile nella rigida corrispondenza tra l'*an* e il *quantum* della disciplina protettiva, il pluralismo di fattispecie e di disciplina sembra invece costituire la prospettiva teorica in grado di dare un significato coerente alla disciplina del lavoro agile.

CAPITOLO III

DALLA SUBORDINAZIONE ALLE SUBORDINAZIONI: IL LAVORO AGILE COME FATTISPECIE APERTA, INCLUSIVA E PLURALE

SOMMARIO: 1. Lo *smart working* nella continuità dell'evoluzione tecnologica tra vecchi e nuovi paradigmi. — 2. L'emersione del lavoro agile-*smart working* nella contrattazione collettiva e nelle proposte di disciplina legislativa. — 3. La disciplina legislativa del lavoro agile: questioni terminologiche e qualificatorie. — 4. La definizione di lavoro agile dell'art. 18 della l. 22 maggio 2017, n. 81, tra intenti promozionali e regolazione minima della fattispecie. — 5. Il ruolo dell'accordo individuale nella definizione dell'assetto negoziale del lavoro agile. — 5.1. La tesi restrittiva dell'accordo individuale come strumento di regolazione della sola forma di esercizio dei poteri. Critica. — 5.2. La tesi intermedia della dissociazione del potere direttivo da quello di controllo e disciplinare. Critica. — 5.3. La tesi della deviazione causale dal tipo dell'art. 2094 cod. civ. nell'ottica dell'unitarietà della nozione di subordinazione. — 6. Il lavoro agile nella prospettiva del pluralismo tipologico: dall'assimilazione della fattispecie alla subordinazione dell'art. 2094 cod. civ. alla pluralità di subordinazioni nella fattispecie. — 7. La subordinazione nel lavoro agile tra lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. — 8. (*Segue*); e la doppia alienità del risultato della prestazione e dell'organizzazione produttiva. — 9. Lo schema causale dedotto nel patto di lavoro agile tra deviazioni unilaterali. — 10. (*Segue*); e modifiche consensuali dell'assetto di interessi implicati nel rapporto. — 11. Gli effetti del patto di lavoro agile sul rapporto di lavoro nella prospettiva dell'indivisibilità dell'obbligazione lavorativa e dell'unicità della causa del contratto di lavoro subordinato. — 12. Il collegamento funzionale tra il patto sul lavoro agile e il contratto di lavoro subordinato. — 13. I confini della fattispecie nell'area della subordinazione: il rapporto tra lavoro agile, telelavoro e lavoro a domicilio. — 14. I confini della fattispecie sul versante dell'autonomia: il lavoro agile e le collaborazioni eterorganizzate e coordinate e continuative. — 15. Il lavoro agile durante l'epidemia da Covid-19: l'affermazione di un nuovo modello culturale e la funzionalizzazione della fattispecie alle ragioni di salute pubblica e di garanzia dell'occupazione. — 16. Il lavoro agile dopo la disciplina emergenziale: il ritorno alla consensualità. — 16.1 (*Segue*); e la conferma della multifunzionalità della fattispecie. — 17. Il ruolo dell'autonomia collettiva e la tipizzazione degli assetti di interessi delle parti nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile.

1. *Lo smart working nella continuità dell'evoluzione tecnologica tra vecchi e nuovi paradigmi.*

La terza generazione di telelavoro deriva, al pari delle precedenti, dall'incessante evoluzione tecnologica che ha continuato senza sosta a sviluppare nuovi strumenti e modalità di interazione e comunicazione tra persone, oggetti, luoghi, ponendo le basi per quella che è stata definita la «nuova grande trasformazione» del lavoro (1).

Se nella fase precedente il telelavoro aveva già assunto forti connotati di mobilità, svincolandosi da un luogo prestabilito, nella fase attuale il lavoro tecnologico a distanza si contraddistingue anche per la possibilità offerta dall'interazione tra le tecnologie informatiche e della comunicazione di ricevere, elaborare e condividere, sempre e ovunque, qualunque informazione mediante dispositivi di ridottissime dimensioni dotati di connettività e capacità di elaborazione dei dati (2).

Questa «onnipresente connettività» (3) non comporta soltanto una trasformazione delle modalità di svolgimento della prestazione, ma anche e soprattutto un epocale cambiamento nell'organizzazione delle attività economiche e, più in generale, della società (4).

(1) Cfr. F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017; E. DAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, 2017; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori e regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020; E. MINGIONE (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020.

(2) J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work and Employment*, 2016, n. 3, p. 195 ss.; J.C. MESSENGER, *Introduction*, in Id. (a cura di), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*, Elgar, Cheltenham, 2019, p. 1 ss.

(3) Così U. HOLTGREWE, *New new technologies: The future and the present of work in information and communication technology*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, Vol. 29, n. 1, p. 13 ss.

(4) Cfr. A. LARGIER, *Le teletravail. Trois projets pour un même objet*, in Ré-

In questa fase il telelavoro non è più soltanto esterno ma diventa anche «ubiquo e atemporale» (5), assumendo connotati che esprimono la forte pervasività e la costante connettività dei dispositivi digitali.

La semplice mobilità spaziale del telelavoro tende così ad essere superata da una dimensione lavorativa che, grazie alle nuove tecnologie (*new ICTs*), è in grado di invadere non soltanto gli «spazi terzi» tra luogo di lavoro e abitazione (6), ma anche qualunque «spazio intermedio» tra vita privata e lavorativa (7), rendendo del tutto «fluidi» (8) i confini spaziali e temporali tra i due ambiti.

Si assiste al completo superamento della distinzione di epoca industriale tra lavoro e vita privata grazie all'illimitato accesso ad

seaux, 2001, spec. p. 212 ss. Per la dottrina sociologica nazionale v. 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, p. 148 ss.; D. DE MASI, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio, Venezia, 2020, spec. p. 200 ss.; ID., *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*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 19 ss.; F. BUTERA, *Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 81 ss.; ID., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'industria*, 2017, p. 291 ss. e in ambito sindacale M. BENTIVOGLI, *Indipendenti. Guida allo smartworking*, Rubettino, Roma, 2020, p. 50 ss.

(5) Così T. TREU, *Introduzione*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018, p. XIV. Per la definizione dello *smart working* come lavoro ubiquo v. 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*, cit., p. 144.

(6) Così J.C. MESSENGER, *op. ult. cit.*, p. 14. In precedenza J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, cit., p. 204.

(7) Così J.C. MESSENGER, *Introduction*, cit., p. 14, per il quale «*In the third generation of telework, new ICTs such as smartphones and tablet computers enable occasional telework in intermediate spaces as well*». Sul punto v. anche J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, cit., p. 204.

(8) Così U. BECK, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carrocci, Roma, 2020, p. 203 (corsivo dell'A.).

una tecnologia che, potendo essere indistintamente utilizzata in ogni tempo e luogo, permette al primo di invadere gli spazi e i tempi della seconda.

Questa illimitata flessibilità spazio-temporale del telelavoro di terza generazione — efficacemente descritta con l'espressione «lavorare sempre e ovunque» («*working anytime, anywhere*») (9) — è stata oggetto di numerosi studi e indagini empiriche a livello nazionale ed internazionale che hanno descritto un panorama estremamente variegato per tempi, luoghi e intensità di utilizzo delle tecnologie digitali (10).

Un dato sul quale le diverse indagini sembrano concordare è che l'utilizzo delle nuove tecnologie produce effetti ambivalenti sul rapporto tra vita privata e attività lavorativa: se la riduzione dei tempi del pendolarismo e la maggiore flessibilità di orario permettono una migliore conciliazione tra impegni di vita e di lavoro, quella stessa flessibilità e il costante collegamento con il lavoro possono tradursi in una dilatazione, spesso non retribuita, della prestazione che tende così ad essere non solo più lunga ma anche più «porosa» (11) rispetto alla vita familiare (12).

(9) EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, and ILO, Ginevra, 2017, p. 3, per il quale «*New information and communications technologies (ICT) (...) enable people to connect with friends and family — as well as with work colleagues and supervisors — at any point in time*».

(10) EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 5; EUROFOUND, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2015, p. 72. In ambito nazionale OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smart-working: ripensare il lavoro, liberare energia*, Report, novembre 2012, p. 36 ss.

(11) Sul concetto di porosità v. E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Int. journ. comp. lab. law ind. rel.*, 2016, p. 287; C. DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *Working Paper ETUI*, 2016.02, p. 43 ss., ma in questo senso già A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 20.

(12) EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 21 ss.; EUROFOUND, *Sixth European Working Conditions Survey. Overview report*, Publications Office of the European Communities, Lussemburgo, 2017, p. 86-87; Id., *New forms of employment*, *cit.*, p. 79.

Rispetto alla fase precedente in cui la stabile connessione era stata indicata come possibile indice di subordinazione (13), nell'attuale fase l'onnipresente connettività ha generato il problema opposto del necessario contenimento dell'attività lavorativa entro i limiti dell'orario di lavoro.

Le ragioni di questa dilatazione sono diverse: da un lato, le moderne forme di organizzazione del lavoro sollecitano una «*repe-ribilità permanente* su di un arco temporale più lungo» (14); dall'altro, la maggiore disponibilità dei lavoratori a dedicare al lavoro il tempo risparmiato per i trasferimenti, con la possibilità di intervallare la prestazione con alcune attività personali (15).

Si assiste così alla realizzazione di «quella filosofia di liberalizzazione del tempo, che favorisce le aspettative individuali, ma che allo stesso tempo, soddisfa anche le esigenze e i vincoli dell'impresa» (16).

Questa accentuata flessibilità spazio-temporale del telelavoro di terza generazione non manca di riflettersi sul significato della subordinazione.

Si è già visto come al termine di un lungo confronto il dibattito teorico avesse già superato la tradizionale identificazione della subordinazione con il coordinamento spazio-temporale della prestazione.

A questo risultato, per quanto non unanimemente condiviso, la riflessione teorica era giunta a seguito della constatata perdita di efficacia qualificatoria dei tradizionali criteri di identificazione della prestazione di lavoro subordinato. Dapprima il luogo e poi anche il tempo della prestazione iniziano ad essere considerati

(13) Vedi *supra* il par. 4.2 del Cap. II.

(14) Così 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. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 256 e 261 (corsivo dell'A.).

(15) EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 22-24, il quale rileva come «*while the working day of teleworkers is typically longer than those of office workers (as shown above), it is also more 'porous'*».

(16) Così G. DELLA ROCCA, *op. cit.*, p. 256.

dalla giurisprudenza sempre meno decisivi ai fini della qualificazione del rapporto (17).

Se la svalutazione del luogo e del tempo della prestazione non sembra costituire una novità rispetto alla fase precedente, nel telelavoro di terza generazione è anche la dimensione qualitativa della prestazione a mutare a causa di una «ridefinizione, potenzialmente ad amplissimo spettro, del ruolo del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione d'impresa, e transitivamente dei caratteri fondamentali, non più gerarchici ma orizzontali e comunicativi, di tale organizzazione» (18).

Il lavoro tecnologico a distanza tenderebbe così a svolgersi non soltanto con modalità difficilmente inquadrabili nei tradizionali concetti spazio-temporali del lavoro industriale, ma si colloca in modelli organizzativi d'impresa che esigono dal lavoratore una maggiore autonomia e un contributo sempre meno esecutivo e più creativo e partecipativo al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Come da tempo rilevato dagli studiosi dell'organizzazione aziendale, nella quarta rivoluzione industriale il lavoro tende a caratterizzarsi per la «partecipazione attiva» del lavoratore e per il suo «coinvolgimento emotivo e personale» (19). La prospettiva è quella della realizzazione di un modello organizzativo basato su «conoscenza e responsabilità» (20): alla divisione parcellare del lavoro e al coordinamento gerarchico dell'epoca taylorista-fordista si sostituirebbe un diverso modello, che richiama alla mente le esperienze delle «organizzazioni senza gerarchia» (21), fondato su

(17) Tra le più recenti: Cass. 24 agosto 2021, n. 23324; Cass. 5 luglio 2021, n. 18943; Cass. 26 giugno 2020, n. 12871; Cass. 25 giugno 2020, n. 12707; Cass. 23 gennaio 2020, n. 1555; Cass. 14 marzo 2019, n. 7305; Cass. 11 luglio 2018, n. 18253; Cass. 14 giugno 2018, n. 15631.

(18) R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 230.

(19) Così G. MARI, *Introduzione. La sfida del lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. XXX.

(20) F. BUTERA, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, cit., p. 301.

(21) Ancora F. BUTERA, *op. ult. cit.*, p. 298 che tra le definizioni più diffuse di forme di coordinamento non gerarchico menziona la *holacracy* ovvero «una organiz-

strutture composte da persone che « cooperano con largo margine di autonomia in vista di fini » (22).

Dalle « gerarchie piramidali » (23) dell'era taylorista-fordista le strutture aziendali hanno così iniziato ad evolversi verso modelli deverticalizzati che al principio di gerarchia sostituiscono quello del « processo » (24).

Questa « disaggregazione verticale » (25) è stata realizzata eliminando i livelli organizzativi intermedi (26) mediante una « riarticolazione » dell'organizzazione del lavoro (27) che dai principi di autorità e gerarchia è passata ad un « sistema di processi » di gruppo (28) fondato « su autoregolazione, intercambiabilità, flessibilità, responsabilità sulla qualità » (29).

zazione in cui l'autorità e il processo decisionale sono distribuiti in un'ecologia di gruppi auto-organizzati anziché essere attribuiti alla gerarchia». Sulla *holacracy* v. tra i contributi più recenti E. BERNSTEIN, J. BUNCH, N. CANNER, M. LEE, *Beyond the Holacracy Hype: The Overwrought Claims — and Actual Promise — of the Next Generation of Self-Managed Teams*, in *Harvard Business Review*, 2016, n. 7-8, p. 38 ss., B.J. ROBERTSON, *Holacracy. Come superare la gerarchia*, Guerini e Associati, Milano, 2018, e tra quelli più risalenti PH. G. HERBST, *Alternatives to Hierarchy*, Springer, Boston, 1976, spec. p. 41 ss.; J. GULOWSEN, *A measure of work-group autonomy*, in L.E. DAVIS, J.C. TAYLOR (a cura di), *Design of Jobs*, Goodyear, Santa Monica, 1979, 2^a ed., p. 206 ss.

(22) 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*, cit., p. 155.

(23) R. SENNET, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001, p. 47.

(24) Sul punto v. A. BENNARDO, *Il ruolo dei team nell'Industria 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 3 ss. ove più ampi riferimenti di bibliografia. Per ulteriori riferimenti v. anche L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale scientifica, Napoli, 2020, p. 225 ss.

(25) R. SENNET, *loc. ult. cit.*

(26) Tra i primi M. HAMMER, J. CHAMPY, *Re-engineering the Corporation. A manifesto for business revolution*, Harper Business, New York, 1993 e successivamente J. CHAMPY, *Reengineering Management: The Mandate for New Leadership*, HarperCollins, New York, 1995 e M. HAMMER, *Oltre il reengineering. Come i processi aziendali cambiano l'organizzazione e la nostra vita*, Baldini&Castoldi, Milano, 1998.

(27) U. BECK, *op. cit.*, p. 210.

(28) A. BENNARDO, *op. cit.*, p. 4.

(29) F. BUTERA, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, cit., p. 298.

Partendo da questi risultati, il dibattito più recente ha individuato un ulteriore fattore di superamento del modello gerarchico: si tratta della c.d. «organizzazione agile» (30) dove l'agilità non si riferisce ad una condizione di costante trasformazione ma alla capacità del singolo o del gruppo di assumere la responsabilità del risultato (*accountabilities*) (31) e, più in generale, dell'organizzazione di rispondere alle trasformazioni tecnologiche (*dynamic capabilities*) (32).

Il telelavoro di terza generazione si caratterizzerebbe così non soltanto per la «consustanziale» flessibilità spazio-temporale (33), ma anche per uno spiccato connotato partecipativo e creativo che rischia di apparire incompatibile con il tradizionale concetto di subordinazione intesa come eterodirezione della prestazione. Con la differenza che, mentre la flessibilità spazio-temporale non impedisce attraverso la tecnologia l'esercizio dei poteri di conformazione della prestazione, l'eterodirezione sembra invece perdere di significato ove al lavoratore siano attribuiti ampi margini di autonomia nella scelta del tempo, del luogo di lavoro, ed anche degli strumenti, modalità e risorse necessarie alla realizzazione del risultato atteso.

È in funzione di questo tipo di organizzazione che nel nostro Paese si è diffusa, fino a diventare di uso comune, l'espressione

(30) Sul punto v. J. BRESSANT, D. KNOWLES, G. BRIFFA, D. FRANCIS, *Developing the Agile Enterprise*, in *International Journal of Technology*, 2002, p. 484 ss. Da ultimo, tra i numerosi sull'argomento in *Harvard Business Review* v. P. CAPPELLI, A. TAVIS, *HR Goes Agile. Agile isn't just for tech anymore*, in *Harvard Business Review*, 2018, March-April, p. 46 ss.; D. RIGBY, J. SUTHERLAND, A. NOBLE, *Agile at Scale*, in *Harvard Business Review*, 2018, May-June, p. 88 ss.; D. RIGBY, J. SUTHERLAND, H. TAKEUCHI, *Embracing Agile. How to master the process that's transforming management*, in *Harvard Business Review*, 2016, May, p. 40 ss., nonché J. ROSS, *Goodbye structure; hello accountability*, in *Mit Sloan Management Review*, 27 giugno 2018; G. HAMEL, M. ZANINI, *The end of bureaucracy*, in *Harvard Business Review*, November-december, 2018, p. 50 ss.; D. TEECE, M. PETERAF, S. LEIH, *Dynamic Capabilities and Organizational Agility: risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy*, in *California Management Review*, 2016, n. 4, p. 13 ss.

(31) J. ROSS, *op. cit.*

(32) D. TEECE, M. PETERAF, S. LEIH, *op. cit.*, p. 13 ss.

(33) D. DE MASI, Smart working. *La rivoluzione del lavoro intelligente*, *loc. cit.*

smart working che, sebbene poco utilizzata oltre i confini nazionali dove è più comune la definizione di *teleworking* o *telecommuting* (34), intendeva alludere ad un modello organizzativo in grado di garantire efficienza attraverso flessibilità, autonomia e collaborazione dei lavoratori in modo da adattare le modalità di lavoro alle esigenze e capacità individuali (35).

Con il termine *smart working* si intendeva originariamente designare una modalità di svolgimento della prestazione che si contraddistingue non soltanto per la flessibilità spazio-temporale, ma per il diverso rapporto tra lavoratore e organizzazione che, considerando irrilevanti l'orario e il luogo della prestazione, si connota per una più ampia autonomia e responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi programmati.

Inteso in questi termini, lo *smart working* definisce allora una modalità di svolgimento del lavoro che sposta il baricentro del rapporto dal “dove” e “quando” al “cosa” della prestazione con evidenti riflessi anche sul “chi” lavora (36) in ragione del ruolo più partecipativo e proattivo attribuito al lavoratore.

(34) Ancora M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 549-550. Sul punto cfr. J.C. MESSENGER, *Introduction*, cit., p. 10; S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 206.

(35) Così tra i primi J. BLACKWELL, *Smart Working. A definitive report on today's smarter ways of working*, JBA, 2008, p. 4, per il quale «*Smartworking is the newly coined term that embraces the entirety of new ways of working opportunities in an integrated manner (...) all harmonised to suit the individual working style*». In termini parzialmente diversi CIPD, *Smart working. The impact of work organisation and job design*, London, 2008, secondo il quale il termine *smart working* corrisponde a «*An approach to organising work that aims to drive greater efficiency and effectiveness in achieving job outcomes through a combination of flexibility, autonomy and collaboration*». Sulle altre definizioni dello *smart working* v. D. DE MASI, *op. cit.*, p. 268 ss.

(36) Così M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in V. FILI (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Vol. I, Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, 2020, p. 169, nonché M. DEL CONTE, *op. cit.*, p. 552. Con analoga espressione riferita ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro, U. CARABELLI, *Organizzazione*

Direttamente implicato in questa ridefinizione del rapporto è allora anche l'oggetto del contratto di lavoro subordinato assumendo rilievo «la collaborazione 'con l'impresa', più che 'nell'impresa' come predicato dall'art. 2094, c.c.» (37). Dalla subordinazione classicamente intesa come eterodirezione sembra così prefigurarsi il passaggio ad «un nuovo possibile paradigma» fondato sulla relazione collaborativa tra lavoratore e datore di lavoro (38).

Se non sussistono motivi per dubitare che sia questo l'effetto più dirompente nel lavoro subordinato della quarta rivoluzione industriale, occorre però sfuggire alla tentazione di ricadere in quella che è stata definita la «sineddoche giuslavoristica» (39) e cioè l'abitudine a confondere ogni rapporto svolto con strumenti tecnologici con quei rapporti caratterizzati dal paradigma collaborativo.

E ciò in quanto — come già visto — il principale effetto della rivoluzione digitale non è dato dalla generalizzata emancipazione dai vincoli della subordinazione, ma dalla crescente polarizzazione tra quanti, dotati di elevate competenze, godono di maggiore autonomia e quanti vedono accentuarsi i tradizionali connotati della subordinazione.

Il lavoro prestato mediante strumenti digitali non equivale, dunque, all'«epitome del lavoro liberato» (40), né rappresenta «il felice veicolo di una sorta di autodissolvimento della subordinazione» (41), né la rivoluzione digitale ha completamente sostituito

del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 61.

(37) R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 230. Sul punto anche M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019, p. 212 ss.

(38) Così F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. 199; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, "Manifesto" for a sustainable labour law, in *csdle.lex.unict.it*, 2022, p. 19 ss.

(39) Per questa espressione v. M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 516 che si riferisce ovviamente alla sineddoche tra «il tutto (lavoro) indicato mediante una parte (lavoro subordinato)».

(40) Così R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 232.

(41) Così ancora R. DEL PUNTA, *A proposito di E. Mingione (a cura di)*, *La-*

il modello gerarchico con quello collaborativo che semmai convive con la subordinazione tradizionale senza sostituirsi interamente ad esso.

Resta ancora valido quanto già affermato dalla dottrina diverso tempo addietro e cioè che malgrado le innovazioni tecnologiche «il nuovo, tuttavia, non ha ucciso il vecchio; e anzi lo aiuta a non morire» (42).

A ciò si aggiunga che la tecnologia non produce da sola alcuna innovazione organizzativa, la quale richiede «cambiamenti di paradigma che non sono facili da sviluppare» soprattutto in un ambito, come quello italiano, dominato da piccole imprese per lo più gestite con «meccanismi padronali classici e con impostazione sostanzialmente fordista o al più paternalista» che «mal si sposa con la Quarta Rivoluzione industriale» (43).

Una chiara dimostrazione di questa “doppia anima” del lavoro tecnologico a distanza è offerta dalle indagini statistiche condotte prima dell’epidemia da Covid-19. Secondo tali rilevazioni, la quota dominante dei telelavoratori mobili europei era costituita da dirigenti, tecnici altamente qualificati e lavoratori della conoscenza (*knowledge workers*) in grado di svolgere la prestazione con elevata autonomia e con schemi retributivi talvolta basati sui risultati, risultando minima la percentuale di telelavoratori nelle posizioni di livello inferiore (44).

voro: la grande trasformazione, Feltrinelli, 2020, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, p. 510.

(42) U. ROMAGNOLI, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, p. 383, il quale completa la frase aggiungendo che «Né il vecchio resiste più di tanto al nuovo; e anzi lo aiuta a crescere».

(43) Le espressioni riportate nel testo sono di A. CIPRIANI, *La partecipazione innovativa dei lavoratori. Creatività e contraddizioni nel lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, p. 175.

(44) Così EUROFOUND, *op. cit.*, p. 76; EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 18, per il quale «*the highest share of T/ICTM workers is normally found among the so-called ‘knowledge’ workers — highly qualified employees, often in managerial and professional positions*»; COMMISSIONE EUROPEA, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, p. 21.

Ciò significa che prima dell'epidemia questa modalità di lavoro non era utilizzata per qualunque prestazione che poteva svolgersi da remoto, ma soltanto per quelle attività che per il loro contenuto ideativo e creativo garantivano un elevato grado di autonomia, sicché più che il luogo e il tempo di lavoro era il contenuto qualificato della prestazione a definire l'ambito del telelavoro di terza generazione (45).

È in questo contesto di elevata qualificazione che numerose indagini a livello europeo avevano riscontrato il «paradosso dell'autonomia» (46) e cioè la dilatazione della prestazione provocata dall'autonomia di orario di lavoro (*working time autonomy*) e dalla sovranità del tempo (*time sovereignty*) dei telelavoratori (47). Secondo queste rilevazioni, peraltro, erano gli stessi lavoratori altamente qualificati a richiedere orari di lavoro flessibili che per le imprese costituiva una modalità di fidelizzazione del personale in posizioni elevate (48).

Le indagini condotte nel nostro Paese hanno rivelato una situazione non dissimile, con la differenza che la quota di lavoratori che fino al 2019 facevano uso delle tecnologie digitali era significativamente ridotta rispetto al contesto europeo. Anche dopo l'entrata in vigore della l. n. 81 del 2017 di cui si parlerà a breve, il lavoro agile ha continuato a rappresentare un «istituto nicchia» (49) e il numero di telelavoratori, seppure in aumento, è rimasto comunque limitato e ancora più contenuta è risultata la

(45) Così EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 18, il quale rileva come «*The work of managers, as well as that of highly-educated professionals, allows for a relatively high degree of autonomy, which enables these workers to work outside of their employer's direct supervision at the employer's premises*».

(46) EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 25.

(47) Per queste definizioni v. EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 21 ss. e 24-25.

(48) EUROFOUND, *New forms of employment*, cit., p. 80; EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *op. cit.*, p. 26; COMMISSIONE EUROPEA, *op. cit.*, p. 39.

(49) Così B. CARUSO, *Tra lasciati e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 220. Così anche M. BROLLO, *op. cit.*, p. 171.

percentuale di quanti potevano essere considerati *smart workers* in quanto dotati della effettiva capacità di autodeterminare il tempo e il luogo della prestazione (50).

Secondo le rilevazioni dell'Osservatorio *Smart Working* del Politecnico di Milano, nel 2012 soltanto il 5% dei lavoratori coinvolti nel campione dimostrava autonomia e flessibilità nella scelta degli orari e del luogo di lavoro e risultavano in possesso degli strumenti digitali per lavorare in mobilità (51), e il loro numero, benché in aumento rispetto al 2018 (52), si attestava nel 2019 soltanto a 570 mila unità (53).

2. *L'emersione del lavoro agile-smart working nella contrattazione collettiva e nelle proposte di disciplina legislativa.*

Se nel periodo precedente alla l. n. 81 del 2017 lo *smart working* ha continuato a registrare nel nostro Paese una scarsa diffusione, in quegli anni si assiste comunque nella contrattazione aziendale ad alcuni tentativi di regolazione del fenomeno che, per quanto limitati (54), assumono un certo rilievo per comprendere il contesto sul quale è intervenuto il legislatore (55).

(50) Sul punto v. OSSERVATORIO SMART WORKING, *op. cit.*, p. 13.

(51) OSSERVATORIO SMART WORKING, *op. cit.*, p. 36; ID., *Smartworking: la competitività passa da qui!*, Report, ottobre 2013, p. 12.

(52) Nel 2018 gli *smart worker* in Italia erano stimati in 480 mila unità, v. OSSERVATORIO SMART WORKING, *Rivoluzione smart working: lo scenario di diffusione in Italia*, Report, novembre 2018.

(53) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Gli smart worker in Italia*, Report, dicembre 2019; ID., *Lo smart working oltre la flessibilità: lo scenario di diffusione in Italia*, Report, dicembre 2019.

(54) Cfr. M. TIRABOSCHI, *Lavoro agile e contrattazione collettiva: lo stato dell'arte*, in E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.fare-contrattazione.it*, in *Working Paper Adapt University Press* n. 2, 2016, p. 4.

(55) Per un'analisi dei primi accordi v. E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *op. cit.*; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2020, p. 121 ss.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 921 ss.; S. CAIROLI, G. GALLI,

Occorre segnalare come i primi accordi in materia abbiano utilizzato indifferentemente le definizioni di “*smart working*”, “lavoro agile”, o insieme “*smart working*-lavoro agile” o, più genericamente, “*flexibile working*”, “lavoro flessibile” o “lavoro a distanza” (56), ma questa varietà terminologica non si è tradotta, salvo pochi casi, nell’attribuzione al lavoratore di un’effettiva autonomia spazio-temporale (57), risultando per lo più confermate le normali regole in materia di orario di lavoro con il riconoscimento della sola flessibilità spaziale della prestazione (58).

Riesce difficile, pertanto, ritenere che questi accordi abbiano voluto definire modelli particolarmente innovativi di lavoro tecnologico a distanza ed è ancora più difficile ritenere che le espres-

M. VERZARO, L. ROCCHI, *Contrattazione collettiva. Periodo I semestre 2017*, in *Riv. giur. lav.*, Osservatori online, 2017, n. 3, p. 90 ss.; R. SCIOTTI, *Il lavoro agile e la sua specialità*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, p. 367 ss.; A. OCCHINO, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2018, p. 81 ss.; 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, Padova, 2018, p. 515 ss.; L. CASANO, *Lavoro agile e conciliazione una prima verifica alla luce delle soluzioni contrattuali nelle aziende di credito e assicurative*, in *Lav. giur.*, 2021, n. 7, p. 700 ss.; M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021, p. 180 ss..

(56) Sul punto v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 147; I. SENATORI, *Il lavoro agile in cerca di identità. Cronaca legislativa di un quadriennio travagliato (2017-2020)*, in BASENGI F., 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, p. 70 ss.; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 82 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 182-183.

(57) È il caso, in particolare, dell’Accordo Zurich del 23 settembre 2015 dell’Accordo AXA del 12 aprile 2016 e dell’Accordo Reale Mutua del 14 aprile 2016.

(58) E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *op. cit.*, p. 21-22; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. cit.*; M. TIRABOSCHI, *op. ult. cit.*, p. 953 ss.; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 369-370; 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), *op. cit.*, p. 179; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 107 ss.; M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 404/2019, p. 4; L. CASANO, *op. cit.*, p. 706; S. DI MOLFETTA, R. MEZINI, *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, spec. p. R121 ss.; M. AIMO, A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, p. 29; M. TUFO, *op. cit.*, p. 184.

sioni *smart working* e lavoro agile abbiano voluto identificare modalità di lavoro connotate da specifici tratti distintivi rispetto al telelavoro (59).

In realtà, diversamente da quanto generalmente ritenuto (60), non è stato il legislatore ad essersi ispirato agli accordi aziendali, quanto il contrario, dal momento che, fatta eccezione per un solo caso (61), sono stati questi ultimi ad essere stati conclusi dopo la presentazione in parlamento dei primi progetti di legge (62), ma soprattutto dopo i corposi incentivi fiscali e contributivi introdotti a partire dal 2015 con il duplice obiettivo di incrementare la produttività aziendale e di favorire le misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa (63) che non a caso la contrattazione aziendale richiama esplicitamente, affiancando talvolta ulteriori finalità di carattere ambientale e formativo (64).

Si tratta degli incentivi riconducibili al c.d. *welfare* aziendale (65), il quale, senza intervenire sulla disciplina dell'istituto, aveva nondimeno favorito il ricorso al lavoro agile, affidandone la

(59) Per una distinzione sul piano terminologico v. invece P. MANZELLA, F. NESPOLI, *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, Adapt Labour studies e-Book series n. 50, 2016, p. 23 ss.

(60) Cfr. S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in M. VERZARO (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 19-20.

(61) Si allude all'Accordo Nestlé del 12 ottobre 2012.

(62) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 9; M.L. PICUNIO, *op. cit.*, p. 516-517.

(63) L. MONTEROSI, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 23 ss.; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del «lavoro agile»*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 645 ss.; A. ZILLI, *Opportunità e interessi nella remotizzazione del lavoro (pubblico e privato)*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 199 ss.

(64) Per ulteriori riferimenti sul punto v. A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 85.

(65) Sul punto v. M. SQUEGLIA, *La «previdenza contrattuale». Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, Torino, 2014, spec. p. 93 ss. Per un'analisi più recente v. G. LUDOVICO, M. SQUEGLIA (a cura di), *Il welfare aziendale oggi: il dibattito de iure condendo*, Giuffrè, Milano, 2019.

regolamentazione alla contrattazione aziendale. Più precisamente, l'art. 1, c. 182 ss., della l. 28 dicembre 2015, n. 208 aveva introdotto un beneficio fiscale per i premi di risultato legati ad incrementi di produttività, indicando tra le possibili misure da *adottare* «*il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*» (66).

Se questi benefici hanno formalizzato il diretto collegamento tra lavoro agile e produttività, altre misure hanno fatto emergere l'ulteriore legame con la funzione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Questa funzione potrebbe essere considerata un'«*apparente ovvietà*» (67) in quanto connessa alla flessibilità spazio-temporale propria del lavoro agile. Ciò nondimeno aveva trovato esplicito riconoscimento e sostegno da parte del legislatore nazionale (68).

Si allude all'art. 23 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, il quale, in attuazione dell'art. 1, c. 8 e 9, lett. *d*), della l. 10 dicembre 2014, n. 183 e in linea con quanto già previsto dall'art. 9 della l. n. 53 del 2000 (69), aveva incentivato il ricorso a tale strumento mediante l'esclusione dei telelavoratori dal «*computo dei limiti numerici*» (70) a condizione che il ricorso al telelavoro «*per mo-*

(66) Così il decreto interministeriale del 25 marzo 2016 attuativo dell'art. 1 c. 182 ss., della l. n. 208 del 2015. Su questi profili v. M. SQUEGLIA, *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *Arg. dir. lav.*, I, 2017, p. 394; L. MONTEROSI, *op. cit.*, p. 29; C. GAROFALO, *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 401 ss.

(67) Così A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* - 419/2020, p. 2.

(68) Questa connessione aveva trovato conferma anche nella risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla «*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*», la quale aveva riconosciuto «*il potenziale offerto*» dal lavoro agile «*ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale*». Su questa risoluzione v. D. GOTTARDI, *Digitalizzazione e benessere delle persone: conciliazione e disconnessione. La prospettiva delle istituzioni UE*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 43 ss.

(69) Vedi *supra* il par. 6, nota 243, del Cap. II.

(70) Per ulteriori approfondimenti v. M.L. VALLAURI, *Il telelavoro come stru-*

tivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» fosse regolato da contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (71).

Sempre il d.lgs. n. 80 del 2015 aveva previsto all'art. 25 il finanziamento per un triennio di sostanziosi sgravi contributivi per incentivare la «promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata», indicando il «lavoro agile» tra le misure da adottare (72).

Anche nell'impiego pubblico il legislatore aveva introdotto nello stesso periodo alcuni incentivi all'utilizzo del lavoro agile. In particolare, l'art. 14 della l. 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. legge Madia), aveva sollecitato le amministrazioni pubbliche (73), al fine di garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ad adottare misure organizzative volte all'utilizzo del «telelavoro» e di «nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa» (74).

Dal complesso di queste disposizioni, pertanto, emerge chiaramente come a partire dal 2015 il legislatore abbia iniziato ad utilizzare le espressioni di “lavoro agile” e di “*smart working*” in assenza di qualunque disciplina dalla quale trarre elementi distintivi rispetto al “telelavoro”.

mento di conciliazione, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, Torino, 2016, spec. p. 133; T. VETTOR, *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del Diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2018, spec. p. 62 ss.; M. MILITELLO, *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 183 ss.; A.R. TINTI, *op. cit.*, spec. p. 14 ss.

(71) M.L. VALLAURI, *loc. ult. cit.*.

(72) Era quanto previsto dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017. Per ulteriori approfondimenti v. L. CALAFÀ, *Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata*, in *Lav. giur.*, 2018, p. 33 ss.; L. MONTEROSSO, *op. cit.*, p. 30-31.

(73) Già in precedenza l'art. 9, c. 7, del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito in l. 17 dicembre 2012, n. 221, imponeva alle pubbliche amministrazioni di adottare e pubblicare sul proprio sito web entro il 31 marzo di ogni anno di un “piano per l'utilizzo del telelavoro”.

(74) Vedi *infra* il par. 11 del Cap. IV.

Non può stupire allora che a partire da quel momento la contrattazione collettiva, appositamente incentivata, abbia cominciato ad utilizzare le stesse espressioni, alle quali corrispondeva, in realtà, una disciplina che si concentrava sulla mobilità spaziale della prestazione senza alcuna particolare autonomia nella gestione dei tempi di lavoro. E nella stessa ottica deve essere letta la dichiarazione contenuta in molti contratti collettivi che escludeva la riconducibilità del nuovo istituto al telelavoro (75) con l'intento evidente di sottrarre il primo alla disciplina del secondo (76).

Si trattava chiaramente di una distinzione più terminologica che sostanziale che era stata utilizzata anche dal primo disegno di legge in materia. Il riferimento è alla proposta d'iniziativa dell'On. Mosca e altri, presentata alla Camera dei Deputati il 29 gennaio 2014 (A.C. n. 2014), la quale, pur recando nel titolo l'espressione "telelavoro" e nella presentazione il termine "lavoro agile", dichiarava all'art. 1 la finalità di «promuov[re] forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto, di seguito denominate "*smart working*", diverse dal telelavoro di cui all'Accordo quadro europeo del 16 luglio 2002» (77).

Lo *smart working* era definito come una «prestazione di lavoro subordinato» resa mediante strumenti tecnologici «al di fuori dei locali aziendali» senza «postazione fissa» e per un «orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale (art. 1), richiedendosi per l'utilizzo di tale istituto un ap-

(75) Tra i tanti l'Accordo Intesa Sanpaolo 10 dicembre 2014 (rinnovo del 17 dicembre 2015); Euler Hermes del 15 gennaio 2016; Crédit Agricole Cariparma del 8 marzo 2016 (rinnovo del 9 marzo 2017); Eni del 6 febbraio 2017; Ferrovie dello Stato Italiane (FSI) del 2 maggio 2017.

(76) C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 85; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 147; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 935; E. DAGNINO, P. TOMASETTI, C. TOURRES, *op. cit.*, p. 15-16.

(77) Il concetto era stato esplicitato nella presentazione del progetto che dichiarava l'obiettivo di superare la vigente «normativa molto rigida e restrittiva» «ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro», «dando vita a uno strumento altro rispetto al telelavoro, con caratteristiche e obblighi (per il lavoratore e per il datore di lavoro) propri».

posito «contratto scritto» con 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» (art. 2).

L'intento del progetto non era quello di introdurre una nuova fattispecie, né di ammettere il lavoro subordinato da remoto che non necessitava evidentemente di alcuna autorizzazione legislativa (78). Il principale obiettivo (79) era quello di stabilire «in deroga» all'art. 10, c. 3, del d.lgs. n. 81 del 2008 che l'adempimento degli obblighi di sicurezza si sarebbe limitato alla consegna al lavoratore di un'informativa sui rischi generali e specifici, di strumenti tecnologici conformi ai migliori *standards* e allo svolgimento di un colloquio annuale (80).

Di respiro decisamente più ampio era il d.d.l. d'iniziativa dell'On. Sacconi e altri, presentato al Senato il 3 febbraio 2016 (A.S. 2229), il cui obiettivo — come esplicitato nella relazione introduttiva — era quello di disciplinare una «dimensione del lavoro sempre meno scandita da orari, luoghi di lavoro e relativi controlli e, per contro, sempre più caratterizzata da una dimensione collaborativa» (81). Il d.d.l. si proponeva di disciplinare «forme di lavoro autonomo o subordinato rese in modalità agile e cioè in funzione di progetti e obiettivi o a risultato, rese senza vincoli di orario o

(78) Così CAMERA DEI DEPUTATI - SERVIZIO STUDI, *Disposizioni per la promozione dello smart working A.C. 2014*, Dossier n. 364, Schede di lettura, 3 novembre 2015, p. 2, nel quale si conferma esplicitamente che queste modalità potevano essere utilizzate «a prescindere da una espressa previsione normativa». Sul punto v. 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 *Riv. Giur. Lav.*, 2016, p. 365-366.

(79) CAMERA DEI DEPUTATI - SERVIZIO STUDI, *op. cit.*, p. 2, nel quale si precisa che l'intervento della legge si rendeva necessario «unicamente» per «derogare a norme imperative di legge (come nel caso della sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'articolo 6)».

(80) Per una critica alla limitata prospettiva di questo d.d.l. v. P. TULLINI, *C'è lavoro sul web*, in *Labour&Law Issues*, 2015, n. 1, p. 12.

(81) Su questo d.d.l. v. anche C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 86-88; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 10 ss.

di luogo», rivolgendosi ad alcune tipologie di lavoratori (82) del «segmento medio-alto del mercato del lavoro evitando di interferire con l'area della parasubordinazione e del lavoro precario» (83). E in questa logica escludeva dalla propria applicazione i rapporti di durata inferiore all'anno e con corrispettivo inferiore a certo limite (84), sancendo poi nell'ambito così definito la disapplicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015.

Diversamente dal d.d.l. Mosca, il d.d.l. Sacconi rinviava congiuntamente all'autonomia collettiva e al contratto individuale ma solo se certificato (art. 3), imponendo a quest'ultimo di uniformarsi alla fonte collettiva e di definire «a pena di nullità» gli «obiettivi essenziali, individuali o di gruppo», i «criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei relativi risultati», le «eventuali fasce di reperibilità o presenza» nei locali aziendali e le «misure di protezione della riservatezza, della sicurezza e della salute del lavoratore» (art. 2). Anche da questo versante il d.d.l. Sacconi differiva dal d.d.l. Mosca, giacché, pur escludendo le norme generali in materia di sicurezza, imponeva al datore di lavoro e al committente un obbligo di prevenzione analogo a quello dell'art. 2087 c.c., riconoscendo il diritto del lavoratore alla disconnessione.

Ebbene, a distanza di pochi giorni dalla presentazione del d.d.l. Sacconi e precisamente l'8 febbraio 2016 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Poletti, presentava al Senato un nuovo disegno di legge (A.S. 2233), intitolato «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro su-

(82) L'art. 1 del d.d.l. si riferiva ai lavoratori che svolgevano prestazioni tramite strumenti tecnologici, 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, somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese qualificate, o impegnati in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo.

(83) Così la relazione introduttiva del d.d.l. a p. 5.

(84) Ai sensi dell'art. 1, c. 3, erano esclusi dal campo di applicazione i lavoratori con un corrispettivo lordo inferiore a 30.000 euro annui.

bordinato», il quale, oltre ad introdurre alcune misure di sostegno per il lavoro autonomo, disciplinava il c.d. lavoro agile, inteso «come strumento e non come tipologia contrattuale» al fine di «favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento» (85).

A differenza del d.d.l. Sacconi (86) la proposta governativa collocava il lavoro agile nell'ambito esclusivo della subordinazione, compiendo una scelta che, per quanto criticabile (87), rivelava la volontà di ricondurre in tale ambito i contenuti innovativi del lavoro agile (88).

La scelta di limitare l'intervento all'area della subordinazione si accompagnava alla decisione di estendere il nuovo istituto all'intero lavoro subordinato, evitando, a differenza del d.d.l. Sacconi, di circoscriverne l'applicazione ai lavoratori particolarmente qualificati e con retribuzione più elevata. Al di là di questi profili, l'aspetto di maggiore diversità della proposta governativa risiedeva comunque nel rinvio pressoché esclusivo all'autonomia individuale alla quale era attribuita l'inedita funzione di regolare non solo le modalità di esecuzione della prestazione, ma anche l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare.

Questa scelta sarà confermata in sede di approvazione definitiva con alcuni innesti provenienti dal d.d.l. Sacconi cui si deve il riferimento nel testo finale alle «forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro» (89).

(85) Così la relazione introduttiva del d.d.l. AS n. 2233 a p. 3.

(86) Per un confronto tra i d.d.l. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 8 ss.; E. DAGNINO, *Lavoro agile: tre progetti di legge a confronto*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 30 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 190 ss.

(87) F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, 2016, n. 2, p. I.25-I.26.

(88) A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 89.

(89) Il d.d.l. Sacconi definiva le forme di lavoro agile «in funzione di progetti e obiettivi o a risultato, rese senza vincoli di orario o di luogo».

Al d.d.l. Sacconi sono dovuti anche il riconoscimento del diritto alla disconnessione e all'apprendimento continuo, mentre non è stato recepito l'ampio rinvio alla contrattazione collettiva che sarà sostituito da un limitato riferimento in materia di parità di trattamento.

Dai lavori parlamentari era così emerso un quadro regolativo che, sebbene da alcuni ritenuto «appesantito» (90), risultava in realtà piuttosto «leggero» (91), limitandosi a definire «le coordinate minimali» della disciplina (92) con un ruolo di assoluta «protagonista» dell'autonomia individuale (93) alla quale si attribuiva non solo la facoltà di definire una «regolamentazione “personalizzata”» (94), ma soprattutto l'inedita capacità di incidere sulle modalità di esercizio dei poteri datoriali.

Per dirla con le parole dello stesso relatore (95) il legislatore aveva voluto introdurre una «*soft regulation*» del lavoro agile che, per molti, si collocava pienamente nella stagione riformatrice del *Jobs act* nella misura in cui intendeva incrementare la competitività delle imprese con la flessibilità funzionale del rapporto (96).

(90) Così P. ICHINO, *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del «lavoro agile»*, in *www.pietroichino.it*, 2017; ID., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. dir. Europa*, 2011, n. 1, p. 3.

(91) In questo senso A. DONINI, *op. cit.*, p. 89; anche 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*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 179, che parla di «una disciplina relativamente scarna» e M. DEL CONTE, *op. cit.*, p. 552-553, per il quale il legislatore ha proceduto «per sottrazione anziché per addizione di penetranti vincoli e prescrizioni».

(92) M. LAMBERTI, *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 197.

(93) Così L. FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 170.

(94) Cfr. G. PROIA, *op. cit.*, p. 183 che parla di «un abito tagliato su misura».

(95) È quanto dichiarato dal Sen. Sacconi nella relazione orale sul disegno di legge n. 2233-B, in Senato della Repubblica, 818ª Seduta, 9 maggio 2017, allegato B, p. 59.

(96) Così V. PINTO, *op. cit.*, p. 365 ss.; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 92-93; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione or-*

3. *La disciplina legislativa del lavoro agile: questioni terminologiche e qualificatorie.*

Con gli artt. 18 e ss. contenuti nel Capo II, intitolato *Lavoro agile*, della l. 22 maggio 2017, n. 81 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*), anche l'impiego privato è stato dotato di una disciplina legislativa del lavoro tecnologico a distanza che fino a quel momento — come già visto — era stata dettata soltanto per l'impiego pubblico (97).

L'intervento del legislatore, che segna «l'ingresso, nell'universo normativo del diritto del lavoro, della rivoluzione digitale» (98), ha alimentato un acceso dibattito che non ha risparmiato alcun aspetto della disciplina a cominciare dalla sua collocazione in una legge dedicata al lavoro autonomo al punto da essere ribattezzata “il *Jobs acts* del lavoro autonomo” (99). Se per alcuni

ganizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 48.

(97) La letteratura sull'argomento è troppo vasta per poterne qui dare conto in modo esaustivo. Limitandoci ai primi commentari e saggi v. R. CASILLO, *La subordinazione “agile”*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, p. 529 ss.; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, ed. 2017; G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 369 ss.; ID., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 771 ss.; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 355 ss.; C. SPINELLI, *op. cit.*; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 921 ss.; G. RICCI, *op. cit.*, p. 632 ss.; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 461 ss.; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 165 ss.; M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*; D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 345 ss.; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 25 ss.

(98) Così B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.INT - 146/2018, p. 15.

(99) S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, p. 471 ss.; A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 173 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 *Nuove leggi civ. comm.*,

questa collocazione è soltanto una casualità (100), da altri è stata giudicata «eterodossa» (101), «impropria» (102) e «poco comprensibile» (103), mentre per altri ancora confermerebbe la consapevolezza legislativa della natura ibrida del lavoro agile (104).

In realtà, lungi dal voler generare una commistione tra i due ambiti, il d.d.l. governativo da cui è poi derivata la l. n. 81 del 2017, aveva fin dall'inizio saldamente collocato il lavoro agile nella subordinazione, compiendo «una precisa scelta valoriale» (105) rispetto alla diversa impostazione accolta dal d.d.l. Sacconi (106).

Non è infrequente, del resto, che nello stesso testo legislativo siano collocate previsioni del tutto eterogenee, sicché non pare il caso di enfatizzare troppo una scelta che quantomeno ha riunito nella stessa legge disposizioni tutte riconducibili alla materia lavoristica.

Alle perplessità sollevate dalla collocazione delle norme si sono aggiunte le critiche per la terminologia adottata: all'apprezzamento di alcuni per l'espressione «lavoro agile» in luogo della locuzione inglese «*smart working*» (107), si sono contrapposte le

2018, p. 589 ss.; D. GAROFALO, *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in Id. (a cura di), *op. cit.*, p. 11; 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), *op. cit.*, p. 43 ss.

(100) Così L. TASCHINI, *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 381.

(101) In questo senso O. MAZZOTTA, *Lo statuto del lavoro autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016.

(102) G. RICCI, *op. cit.*, p. 632-634.

(103) Così M. CORTI, A. SARTORI, *La legge sul lavoro autonomo e lo «smart working». La quarta riforma del pubblico impiego. Le nuove linee guida sui trocini*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, III, p. 93; A. SARTORI, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 483; F. CANNATA, *Disconnessione e riservatezza, quali garanzie nel contesto del lavoro agile?*, in *Lav. prev. oggi*, 2022, p. 224.

(104) Così C. TIMELLINI, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. giur.*, 2018, p. 239.

(105) Così A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 56.

(106) Cfr. G. RICCI, *op. cit.*, p. 633.

(107) In questo senso ACCADEMIA DELLA CRUSCA - GRUPPO INCIPIT, *Accogliamo con piacere il «lavoro agile»*, Comunicato n. 3, 1° febbraio 2016.

opinioni di quanti hanno contestato che la prima sia la fedele traduzione della seconda (108).

Si è così dibattuto e si continua a dibattere sul significato di questi termini e mentre per alcuni il lavoro agile e lo *smart working* sarebbero sinonimi, distinguendosi entrambi dal telelavoro (109), per altri non sarebbero equivalenti (110), mentre per altri ancora il lavoro agile non esprimerebbe particolari tratti distintivi rispetto al telelavoro (111), rappresentandone un sinonimo (112), una *species* (113), una forma più evoluta (114) o una

(108) Così M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 933 e R. CASILLO, *op. cit.*, p. 538, nota 43; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la “coda” del Jobs Act o la “testa” del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 3 ss.. Anche A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 3; M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, 2021, p. 163-164. In senso dubitativo v. P. MANZELLA, F. NESPOLI, *op. cit.*, p. 23 ss.; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 363; S. BINI, *Il potere di controllo nella prestazione di lavoro agile. Brevi osservazioni*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 94; G. RICCI, *op. cit.*, p. 633.

(109) R. CASILLO, *op. cit.*, p. 536; G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.* p. 789; ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, *cit.*, p. 391; G. BOLEGO, *Commento all'art. 18, l. n. 81/2017*, in DE LUCA TAMAJO R., MAZZOTTA O., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2018, p. 3129; M. MARTONE, *Lo smartworking nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 295, nota 1, e p. 309-311; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 89; M. RUSSO, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023, p. 80.

(110) Cfr. E. DAGNINO, *Lavoro agile: una questione definitoria*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 26 ss.; M. BIASI, *op. cit.*, p. 163 ss.; M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 42.

(111) M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 936 ss.; A. VALLEBONA, *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 823 ss.

(112) O. MAZZOTTA, *op. cit.*; A. BELLAVISTA, *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 623.

(113) A. ALLAMPRESE, F. PASCUCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore « agile »*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 315-316; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, p. 4 (anche ID., *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione, controllo. Una riflessione in prospettiva giuslavoristica*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *op. cit.*, p. 26); M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, *cit.*, p. 270.

(114) M. LAI, L. RICCIARDI, *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, n. 11, p. 707-708; P. TULLINI, *op. cit.*, p. 12; EAD., *La digitalizzazione del*

modalità «intermedia» tra telelavoro e lavoro tradizionale (115). In posizione ancora diversa si collocano quanti riconducono il lavoro agile e il telelavoro all'ampio *genus* del lavoro a distanza che ricomprenderebbe anche il lavoro a domicilio (116).

Dietro queste dispute terminologiche si celano evidentemente ben più complesse questioni qualificatorie alimentate dalla difficoltà di identificare esattamente le singole fattispecie.

Prima di procedere oltre, tuttavia, occorre chiarire che non è sufficiente adoperare una diversa denominazione per attribuire al fenomeno un distinto significato giuridico, dovendosi piuttosto verificare se la diversa denominazione sottintende variazioni significative rispetto agli elementi qualificanti della fattispecie così da inquadrarla in una disciplina diversa.

Ma queste modifiche dipendono dal concreto assetto di interessi dedotto dalle parti nel rapporto e non certo da semplici formule lessicali che in assenza di quelle variazioni assumono soltanto un valore descrittivo.

Peraltro, se si guarda al significato giuridico di quelle formule e non soltanto al valore descrittivo, sono soltanto il telelavoro e il lavoro agile ad essere oggetto di regolamentazioni.

Non altrettanto può dirsi invece per l'espressione *smart working* che, per quanto diffusa tra gli operatori (117), non identifica alcuna fattispecie giuridica né individua una distinta disciplina, trattandosi di una formula strumentalmente utilizzata dall'autonomia collettiva per alludere — come già visto — ad una mera flessibilità spaziale della prestazione.

lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa, in EAD. (a cura di), *op. cit.*, p. 19; L. TASCHINI, *op. cit.*, p. 388.

(115) V. PINTO, *op. cit.*, p. 366.

(116) Così C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 92; A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 56-57.

(117) Così M. DEL CONTE, *Il "Jobs Act" e la protezione del lavoro: variazioni metodologiche*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 38.

Al di là delle formule descrittive è al concreto assetto di interessi voluto dalle parti che occorre allora rivolgere l'attenzione per individuare la fattispecie regolata dalla disciplina del lavoro agile.

4. *La definizione di lavoro agile dell'art. 18 della l. 22 maggio 2017, n. 81, tra intenti promozionali e regolazione minima della fattispecie.*

La definizione contenuta nel primo comma dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017 rende esplicito l'intento legislativo di «promuov[ere]» il lavoro agile «allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Questi profili teleologici, indicati anche nell'Accordo Quadro Europeo (118) e nella risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 (119), intendono ribadire le finalità sottese agli incentivi economici predisposti dal legislatore che non a caso sono richiamati dall'art. 18, c. 4, al fine di assicurarne l'applicabilità al lavoro agile (120).

La loro esplicita menzione in apertura della definizione del lavoro agile ha sollevato il problema di comprenderne l'effettiva portata nella disciplina del rapporto che è affidata in prevalenza all'accordo tra le parti. È stato fatto notare come entrambe le finalità sottintendano valori costituzionalmente tutelati (121) che possono essere perseguiti disgiuntamente (122) ma anche in maniera congiunta — come dimostra la congiunzione «e» (123) — ove si

(118) Sul punto v. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 946.

(119) Vedi *retro* par. 2, nota 68, in questo Capitolo.

(120) Il c. 4 dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017 sancisce che «Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile». Sul punto v. C. GAROFALO, *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 399 ss.

(121) Così C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 230.

(122) G. RICCI, *op. cit.*, p. 643.

(123) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 178.

ritenga che la flessibilità spazio-temporale comporti una migliore conciliazione degli impegni di vita e lavoro con positivi riflessi sulla produttività di quest'ultimo (124).

Resta il fatto che la mera enunciazione delle finalità non offre alcuna garanzia circa il loro perseguimento e contemperamento (125), né la norma ne richiede la necessaria presenza (126), sicché, pur collocati in ordine paritario (127), nulla impedisce che l'incremento della produttività possa prevalere sulla finalità conciliativa (128).

(124) Cfr. P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 525 ss. e 556; F. CHIETERA, *Il lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 348; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 547 ss.; L. MONTEROSSO, *op. cit.*, p. 25-26; G. PROIA, *op. cit.*, p. 178; G. RICCI, *op. cit.*, p. 644. In una prospettiva *de iure condendo* così anche V. PASQUARELLA, *Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 41 ss.

(125) In questo senso A.R. TINTI, *A proposito di lavoro agile e work-life balance. La conciliazione ingannevole*, in *Il Mulino*, 27 maggio 2016; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 948; C. ALESSI, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 820; R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 121; 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), *op. cit.*, p. 55 ss.; A. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 118; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart-working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro?*, *cit.*, p. 177 ss.; C. TIMELLINI, *loc. ult. cit.*; A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, *cit.*, spec. p. 9 ss.; M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 192-193; S. RENZI, *Lavoro agile, congedi e compatibilità con le esigenze familiari*, in L. GAETA (a cura di), *La famiglia nel prisma giuslavoristico: valori, rapporti, tutele*, Esi, Napoli, 2022, p. 91 ss.; M. TURRIN, *Oltre la parità: la formazione e il carico di lavoro del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo work-life balance*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 110 ss.

(126) Così L. MONTEROSSO, *op. cit.*, p. 25. *Contra* C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 230 per la quale «non sarebbe corretto se prevalesse la sola esigenza di competitività aziendale, a discapito della conciliazione vita/lavoro».

(127) G. RICCI, *op. cit.*, p. 643; C. TIMELLINI, *loc. ult. cit.*

(128) R. CASILLO, *loc. ult. cit.*; F. FERRARO, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 189-190.

L'indicazione di quest'ultima assume così una «funzione meramente dichiarativa» (129), la quale, fatta eccezione per gli incentivi già previsti, rimane priva di misure idonee a garantirne l'effettività (130).

La ragione di questa indeterminatezza deve essere individuata — come si vedrà — nella volontà legislativa di costruire una fattispecie “aperta” a diverse possibili modulazioni delle posizioni delle parti.

Un'unica eccezione a questa conciliazione «neutra» (131) era stata introdotta con l'art. 1, c. 485 della l. 30 dicembre 2018, n. 145, il quale aveva aggiunto nell'art. 18 un nuovo c. 3-*bis* che riconosceva «in ogni caso» una posizione di «priorità» alle richieste di svolgimento del lavoro agile delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e dei lavoratori con figli disabili (132). Oltre ad affermare una semplice priorità che non equivaleva di certo al riconoscimento di un diritto (133), la previsione costituiva tuttavia una «sorta di passo falso» sulla strada della costruzione di una effettiva dimensione conciliativa, dando per scontato che fossero solo le donne a dover conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi (134).

Ciò nondimeno, quella previsione che sarà poi modificata (135), anticipava la prospettiva che si realizzerà durante l'emergenza pandemica, dimostrando che in presenza di situazioni meritevoli di tutela può essere lo stesso legislatore a definire l'interesse sotteso al ricorso al lavoro agile.

(129) Così A.R. TINTI, *op. ult. cit.*, p. 10.

(130) Sul significato più ampio della “conciliazione” v. A.R. TINTI, *op. ult. cit.*, p. 7 ss.; M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 187 ss.

(131) Così risp. A.R. TINTI, *op. ult. cit.*, p. 7 ss. e EAD., *A proposito di lavoro agile e work-life balance. La conciliazione ingannevole*, cit..

(132) Per maggiori approfondimenti sul punto v. A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, cit., p. 7 ss. e M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 190 ss.

(133) A.R. TINTI, *op. ult. cit.*, p. 25; anche I. SENATORI, *op. cit.*, p. 76 ss.

(134) In questo senso M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 190 ss.

(135) Vedi *infra* il par. 16.1 in questo Capitolo.

Al di là di questi profili, gli aspetti più controversi della definizione di lavoro agile, dai quali molti commentatori hanno dedotto importanti conseguenze sul piano qualificatorio, si rinven- gono nella parte in cui sono elencati i connotati identificativi della fattispecie.

La norma chiarisce che il lavoro agile costituisce una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato mediante accordo tra le parti», confermandone la collocazione all'interno della subordinazione senza tuttavia richiamare l'art. 2094 cod. civ..

Si avrà modo di approfondire il significato del mancato richiamo della norma codicistica. Basti per ora considerare che la definizione di lavoro agile riconduce espressamente la fattispecie al concetto di subordinazione, rendendo così manifesta la volontà del legislatore in ordine alla qualificazione del rapporto.

La norma prosegue elencando le caratteristiche del lavoro agile, il quale, oltre ad avvalersi del «possibile utilizzo di strumenti tecnologici», può svolgersi «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi», «senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa» ed «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

Questa definizione, ritenuta da alcuni «incerta e confusa» (136), ha sollevato molte questioni per lo più alimentate dall'asserita distinzione che ne deriverebbe tra la figura del lavoro agile e il telelavoro.

Una prima differenza riguarderebbe, secondo alcuni, l'utilizzo degli strumenti tecnologici che nel lavoro agile sarebbe soltanto «possibile», mentre nel telelavoro costituirebbe un dato essenziale della fattispecie ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Quadro Europeo (137).

(136) Così R. CASILLO, *La subordinazione "agile"*, cit., p. 539.

(137) G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il tele-*

Sennonché, a parte ogni considerazione sull'opportunità di far dipendere una distinzione giuridica da una possibilità, occorre considerare, da un lato, che l'utilizzo di questi strumenti è sempre previsto dai contratti collettivi in materia (138), e, dall'altro, che l'ampia diffusione dei dispositivi digitali, unitamente alla genericità della locuzione «strumenti tecnologici», rendono estremamente improbabile il loro mancato utilizzo nelle prestazioni di lavoro a distanza (139). L'argomentazione decisiva però è che dai lavori parlamentari (140) emerge come il significato del termine «possibile» non sia quello dell'eventualità bensì quello della effettiva utilizzabilità di tali strumenti che definisce così la fattispecie (141).

Un altro aspetto dibattuto riguarda la dimensione quantitativa della prestazione esterna all'impresa che nel telelavoro deve essere

lavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione, cit., p. 789; C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 235; S. CAIROLI, *op. cit.*, p. 18; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in VERZARO M. (a cura di), *op. cit.*, p. 146; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 89; M. TUFO, *op. cit.*, p. 197; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 91; A. LEVI, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 12.

(138) Per questo rinvio 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), *op. cit.*, p. 594; M. TUFO, *op. cit.*, p. 264.

(139) Così G. RICCI, *op. cit.*, p. 641-642; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 385-386; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, cit., p. 28; F. FERRARO, *op. cit.*, p. 176; E. SENA, *Lavoro agile e diritto alla disconnessione: l'incidenza delle nuove tecnologie sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 263; M. TUFO, *op. cit.*, p. 264.

(140) L'art. 13, c. 2, lett. b), dell'originario d.d.l. Poletti indicava tra i requisiti del lavoro agile la «possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Nel corso dei lavori al Senato la norma ha poi assunto l'attuale formulazione a seguito della rifusione di una parte della definizione del d.d.l. Sacconi (v. sul punto le schede di lettura n. 516/1 del 3 marzo 2017 e n. 516/2 del Servizio Studi della Camera dei Deputati). Diversamente, il riferimento all'«eventuale utilizzo di strumenti informatici o telematici» era contenuto nel d.d.l. Mosca.

(141) M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 6; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 535 nota 35; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 386; G. LEONE, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 482; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 310-311; M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 466-467.

svolta «regolarmente» (art. 2 dell'Accordo Quadro Europeo), mentre nel lavoro agile deve essere resa solo «in parte». Da questa differenza è stato dedotto che nel telelavoro la prestazione esterna sarebbe continuativa e prevalente, mentre nel lavoro agile solo parziale e minoritaria rispetto al lavoro all'interno dell'impresa (142). Una lettura che sarebbe confermata dall'assenza nel lavoro agile di una «postazione fissa» che si contrapporrebbe al luogo stabile esterno del telelavoro (143).

A questa lettura non è difficile obiettare che nessuno di questi elementi assume un valore decisivo. Da un lato, l'avverbio «regolarmente» utilizzato dall'Accordo Quadro non intendeva affatto riferirsi — come già visto — ad una prevalenza quantitativa ma alla non occasionalità del telelavoro. Dall'altro, la legge sul lavoro agile non ha recepito la previsione del d.d.l. Mosca che stabiliva per il lavoro esterno un limite minimo pari almeno alla metà dell'orario di lavoro (144).

Non è dato desumere, pertanto, dalla disciplina del telelavoro e da quella del lavoro agile alcuna distinzione fondata sulla durata della prestazione esterna (145). Basti pensare che è sempre stato ammesso il telelavoro “alternato” (146) e che nel lavoro agile la

(142) Così V. PINTO, *op. cit.*, p. 366; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 315-316; G. SANTORO-PASSARELLI, *loc. ult. cit.*; ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 391; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 146; A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, cit., p. 89; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 89; L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 276-277. In senso dubitativo A. PRETEROTI, *op. cit.*, p. 597-598; G. CASIELLO, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 648-649.

(143) M. LAI, L. RICCIARDI, *op. cit.*, p. 707; V. PINTO, *loc. ult. cit.*; A. DE MATTEIS, *Lavoro agile e sicurezza*, in *ilgiuslavorista*, 14 settembre 2017; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 146-147; A. DONINI, *loc. ult. cit.*; A. ROTA, *Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori digitali*, in P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, p. 169; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 88-89; A. RICCIO, *L'accordo di lavoro agile e il possibile ruolo della certificazione*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 86; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 77.

(144) Cfr. C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 233.

(145) M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 940; M. MARTONE, *op. ult. cit.*, p. 467; ID., *Lo smartworking nell'ordinamento italiano*, cit., p. 311; A. SARTORI, *op. cit.*, p. 485-486.

(146) Vedi retro il par. 5 del Cap. II.

durata della prestazione interna ed esterna dipende dall'accordo tra le parti senza alcun vincolo di ripartizione e con la sola osservanza dei limiti di durata giornaliera e settimanale (147). Una scelta chiaramente indicativa della volontà di ricomprendere qualunque prestazione, anche di durata minima, svolta all'esterno dell'impresa purché resa con regolarità e non occasionalità.

Non diversamente deve concludersi per la postazione fissa che è stata generalmente associata al telelavoro ma solo in ragione della tecnologia disponibile in quel momento (148), non sussistendo invece alcuna limitazione nell'ordinamento europeo alla variazione del luogo della prestazione (149). E non sarebbe fuori luogo neppure interrogarsi in generale sul significato della «postazione fissa» alla luce di una dimensione tecnologica in cui è lo stesso concetto di luogo fisico a perdere evidentemente qualunque rilievo.

Neppure dal luogo e dalla durata del lavoro esterno emergono, pertanto, tratti distintivi del lavoro agile rispetto al telelavoro che sono espressione, infatti, del «*continuum* strutturale» (150) fondato sulla ininterrotta evoluzione tecnologica di un'unica fattispecie. Non si può dire, del resto, che l'Accordo Quadro Europeo abbia regolato una fattispecie diversa dal lavoro agile, avendo dettato piuttosto alcune regole minime per un'ampia varietà di situazioni connotate dalla non occasionalità della prestazione esterna e dall'uso della tecnologia. E in termini non dissimili

(147) M. MARTONE, *op. ult. cit.*, p. 311; ID., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, cit., p. 467; G. PROIA, *op. cit.*, p. 185; A. LEVI, *op. cit.*, p. 26-27.

(148) Così M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 940; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 91-92.

(149) Da un lato, l'Accordo Europeo non contiene riferimenti alla postazione fissa; dall'altro, l'art. 3, c. 10, del d.lgs. n. 81 del 2008 recita «*indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione*», e l'art. 2 del d.p.r. n. 70 del 1999, si riferisce a «*qualsiasi luogo*» idoneo al di fuori della sede di lavoro. Vedi *retro* par. 5 e 6 del Cap. II. Sul punto v. M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 4-5; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 939; G. RICCI, *op. cit.*, p. 641; M. MARTONE, *op. ult. cit.*, p. 466; ID., *Lo smartworking nell'ordinamento italiano*, cit., p. 310; M. TUFO, *op. cit.*, p. 263.

(150) Così G. RICCI, *op. cit.*, p. 642.

si è mosso il legislatore nazionale, il quale ha dettato una definizione minima di lavoro agile che richiede soltanto che vi sia una prestazione interna senza indicarne la durata e lasciando alle parti ampia autonomia nella definizione delle modalità di svolgimento del rapporto.

Se il lavoro agile non presenta variazioni significative rispetto al telelavoro quanto a luogo e durata della prestazione esterna, è inevitabile allora interrogarsi sulle ragioni dell'introduzione della disciplina del lavoro agile (151). E la risposta all'interrogativo deve muovere necessariamente dal ruolo attribuito all'accordo individuale.

5. *Il ruolo dell'accordo individuale nella definizione dell'assetto negoziale del lavoro agile.*

La definizione dell'art. 18 è esplicita nell'affermare che il lavoro agile costituisce una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato», escludendone in questo modo una diversa qualificazione.

Questa indicazione è stata intesa come un'esplicita conferma del fatto che il lavoro agile non costituirebbe un nuovo tipo contrattuale, ma soltanto — come precisato dal d.d.l. governativo (152) — una variante esecutiva dell'ordinario rapporto di lavoro subordinato (153).

(151) Sul punto cfr. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 928. Secondo E. COMO, R. TURI, *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Sinistra Lavoro*, 2016, n. 32, p. 3-4, secondo i quali «il lavoro agile ha un unico obiettivo: liberare le aziende dai “lacci e laccioli” del telelavoro, svuotandolo di diritti e tutele».

(152) Così la relazione di accompagnamento al d.d.l. Poletti, p. 3.

(153) In questi termini M. MARTONE, *op. ult. cit.*, p. 296; ID., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, cit., p. 463; E. PASQUALETTO, *Il recesso dall'accordo sul lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 538; S. CAIROLI, *op. cit.*, p. 3; G. FRANZA, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 780; G. MARCHI, *Legge, contratti collettivi e accordo tra le parti nella regolamentazione del lavoro agile*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 41; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 140; D. MEZZACAPO, *Il lavoro agile ex legge*

Senonché, al di là delle formali enunciazioni legislative, la collocazione nello schema legale della subordinazione dipende non solo dal significato di quest'ultima ma anche dalle posizioni giuridiche delle parti dedotte nel rapporto.

È interessante notare al riguardo come la definizione legislativa, pur affermando la natura subordinata del lavoro agile, non operi alcun richiamo dell'art. 2094 cod. civ. che pure costituisce la norma fondamentale in materia di subordinazione. Una scelta che potrebbe apparire priva di particolare significato considerando la portata generale della nozione codicistica. Ciò nondimeno è proprio la compatibilità della subordinazione del lavoratore agile con quella nozione a costituire l'aspetto di maggiore importanza della disciplina in esame soprattutto per le sue ricadute sul concetto generale di subordinazione.

È stato chiarito come la dislocazione esterna della prestazione e la sua flessibilità oraria non siano affatto incompatibili con il significato della subordinazione. Ciò significa che la subordinazione agile è pienamente sussumibile nell'art. 2094 cod. civ., non rilevando in senso contrario l'assenza di «precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro» o lo svolgimento della prestazione «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa».

Questi elementi ci restituiscono anzi un'immagine della subordinazione che si inquadra perfettamente nel significato emerso dal pluridecennale dibattito che ha affrancato quel concetto — come già visto — dalla collocazione spazio-temporale della prestazione.

Se fossero soltanto questi i connotati della subordinazione agile si dovrebbe allora concludere che la relativa definizione non introduce alcuna novità rispetto alla nozione dell'art. 2094 cod. civ. che risulterebbe anzi confermata nel suo significato sostanziale.

n. 81/2017: note minime e problemi aperti, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 156; M. TUFO, *op. cit.*, p. 199; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 69.

Sennonché, in aggiunta a questi elementi definitivi predeterminati dal legislatore, altre disposizioni della l. n. 81 del 2017 attribuiscono alla subordinazione del lavoro agile ulteriori contenuti, la cui determinazione è interamente demandata all'accordo tra le parti.

È quanto prevede l'art. 19, c. 1, il quale, oltre a disporre che l'«accordo relativo alla modalità di lavoro agile» è stipulato «per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova», affida allo stesso la disciplina dell'«esecuzione della prestazione lavorativa» all'esterno dei locali aziendali «anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro». E in termini analoghi si esprime il successivo art. 21, il quale demanda all'accordo individuale non solo la disciplina dell'«esercizio del potere di controllo del datore di lavoro» sulla prestazione esterna (c. 1), ma anche l'individuazione delle «condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari» (c. 2).

Se gli elementi indicati dall'art. 18 non esprimono alcun contenuto realmente innovativo rispetto all'art. 2094 cod. civ., le indicazioni provenienti dagli artt. 19 e 21 sembrano assumere, al contrario, una portata talmente dirompente da scardinare il fondamento stesso del concetto di subordinazione.

Un primo aspetto di indubbia discontinuità rispetto al passato è costituito dalla scelta di approntare una disciplina legislativa piuttosto «scarna» (154) e «leggera» (155) che si accompagna

(154) In questo senso T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, p. 392; G. RICCI, *op. cit.*, p. 643; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 365/2018, p. 38; P. TULLINI, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, p. 842.

(155) Così A. DONINI, *op. ult. cit.*, p. 89; S. MAINARDI, *Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 213.

allo speculare attribuzione di un ruolo di assoluta centralità all'accordo individuale.

Questo netto arretramento della fonte eteronoma, che costituisce una « novità assoluta nella tradizione italiana » (156), trova ulteriore conferma nella completa assenza nella legge di rinvii all'autonomia collettiva che, pur potendo intervenire in materia, è stata quantomeno ignorata dal legislatore (157). Ciò dimostra, ancora una volta, come l'intento della l. n. 81 del 2017 non fosse quello di recepire i contenuti peraltro modesti dei contratti collettivi, ma quello di elevare l'autonomia individuale al ruolo di principale fonte regolativa del lavoro agile.

Questa scelta ha sollevato non poche perplessità dal momento che all'assenza della mediazione collettiva si accompagna la mancata previsione di meccanismi di certificazione del patto individuale che erano invece previsti dal d.d.l. Sacconi (158), il quale, peraltro, si riferiva ai soli lavoratori « *core* » (159) presumibilmente dotati di maggiore forza negoziale.

La questione di gran lunga più controversa riguarda comunque l'ampiezza della competenza affidata all'accordo individuale, il quale sembra investito della capacità di incidere sul vincolo di subordinazione, potendo, ai sensi degli artt. 19 e 21, intervenire sul contenuto dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare.

Si potrebbe presumere che il legislatore abbia dedotto dall'assenza di riferimenti spazio-temporali della prestazione una deviazione qualitativa dalla subordinazione dell'art. 2094 cod. civ.. La formulazione di quelle norme, infatti, non sembra limitarsi ad am-

(156) Così T. TREU, *op. cit.*, p. 393.

(157) Sul punto M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 956; M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 62 ss.; L. FIORILLO, *op. cit.*, p. 171; A.M. MARTONE, *op. ult. cit.*, p. 465; OCCHINO, *op. cit.*, p. 96; G. PROIA, *op. cit.*, p. 182 ss.; M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 197-198; A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 37; G.A. RECCHIA, *Lavoro agile e autonomia collettiva*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 1501 ss.; G. RICCI, *op. cit.*, p. 648; P. TULLINI, *op. cit.*, p. 848-849.

(158) Criticano l'assenza di procedure certificative: A. RICCIO, *op. cit.*, p. 76 ss.; A.R. TINTI, *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. dir.*, 2022, p. 162.

(159) Per questa espressione M. DEL CONTE, *op. cit.*, p. 38.

mettere un'attenuazione della subordinazione che — come già visto — è pacificamente ammessa dalla giurisprudenza. Dal testo delle norme sembra emergere piuttosto la volontà di rendere consensuale l'esercizio di quei poteri che costituiscono, invece, prerogative unilaterali del datore di lavoro (160).

Da qui il possibile « ossimoro » (161) di un potere che, diventando consensuale, sembra contraddirsi rispetto ad un concetto di subordinazione che sebbene confermato richiederebbe l'unilateralità di quei poteri.

Sono queste le questioni di gran lunga più rilevanti sollevate dalla disciplina del lavoro agile rispetto alla nozione dell'art. 2094 cod. civ..

Questioni che possono essere condensate in alcune semplici ma cruciali domande: la disciplina del lavoro agile ha reso consensuale l'esercizio dei poteri datoriali? E, in caso affermativo, come si concilia la natura subordinata del lavoro agile con la nozione dell'art. 2094 cod. civ. che implica l'esercizio unilaterale di quei poteri?

Le risposte a questi interrogativi fornite dalla dottrina possono essere suddivise in tre distinti orientamenti che saranno esaminati nei prossimi paragrafi iniziando dalla tesi più restrittiva per passare poi alla posizione intermedia e a quella di maggiore apertura.

5.1. *La tesi restrittiva dell'accordo individuale come strumento di regolazione della sola forma di esercizio dei poteri. Critica.*

La maggioranza dei commentatori ha assunto « un approccio teoricamente riduttivo » (162) nei confronti degli artt. 19 e 21

(160) Sul punto G. PROIA, *op. cit.*, p. 192, per il quale « rendere consensuale l'esercizio del potere direttivo » sarebbe « cosa impossibile perché determinerebbe la negazione del potere stesso, che non può che essere unilaterale ».

(161) Così G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 388; ID., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit., p. 782.

(162) Così B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 223.

della l. n. 81 del 2017 e ciò evidentemente al fine di annullarne il significato potenzialmente eversivo rispetto allo schema dell'art. 2094 cod. civ..

Il presupposto da cui muovono i sostenitori di questa lettura è dato dall'ormai classica ricostruzione che identifica la subordinazione nella soggezione al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come potere di conformazione della prestazione e come «potere dinamico di funzionamento dell'organizzazione del lavoro» (163).

Per quanto tale ricostruzione non sia oggetto — come noto — di generale consenso (164), ponendosi al centro di una ininterrotta disputa che non ha mai abbandonato la materia (165), e sebbene l'ampiezza della «figura giuridicamente complessa» (166) del potere direttivo sia tuttora controversa (167), non v'è dubbio che l'opinione di gran lunga prevalente identifichi la subordinazione con l'elemento «imprescindibile ed essenziale» (168) del potere datoriale di dirigere la prestazione (169). Ciò invero non significa

(163) In questo senso la nota definizione di L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Servizi pubblicazioni delle Comunità europee, Lussemburgo, 1965, p. 475. Sul punto v. M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in A. OCCHINO (a cura di), *Rileggendo "Contratto e rapporti di lavoro oggi" di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017, p. 61.

(164) Così M.G. MATTAROLO, *Il dovere di obbedienza*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 298.

(165) Per un'analisi del dibattito v. M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 293 ss.; M. MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in Id. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, Tomo I, Cedam, Padova, 2012, p. 11 ss.; R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino 2014, p. 71 ss..

(166) L'espressione è di A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 134.

(167) Vedi *retro* par. 2 del Cap. II.

(168) Così M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 269.

(169) U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 28 ss. e 62.

che l'esercizio di quel potere debba essere attuale e continuativo, potendo manifestarsi «*anche solo in potenza*» (170) senza che ciò possa influire sulla titolarità del potere stesso.

Muovendo da questa concezione, l'orientamento maggioritario ha così escluso che quel potere possa diventare consensuale perché necessariamente rimesso nel suo esercizio alla esclusiva decisione del suo titolare (171) e la principale argomentazione utilizzata per conciliare la subordinazione del lavoro agile con lo schema dell'art. 2094 cod. civ. è stata quella di affermare, enfatizzando il testuale riferimento dell'art. 19, che il legislatore abbia voluto affidare alle parti soltanto la definizione delle «*forme*» di esercizio del potere e, cioè, delle sole modalità estrinseche con cui sono impartite le direttive per l'esecuzione della prestazione, rimanendo inalterata la sua natura unilaterale (172).

(170) A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 28 (corsivo dell'A.). Nello stesso senso U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 37.

(171) R. CASILLO, *op. cit.*, p. 540 ss.; A. ANDREONI, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 108; S. CAIROLI, *op. cit.*, p. 11; F. FERRARO, *op. cit.*, p. 182; G. MARCHI, *op. cit.*, p. 47; D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 164; S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 214-215; G. PROIA, *op. cit.*, p. 192; R. SCIOTTI, *Il lavoro agile e la sua specialità*, cit., p. 501 ss.; C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 237; R. SCIOTTI, *Tecnologia digitale e rapporto di lavoro*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2018, I, p. 181; E. DAGNINO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 77 ss.; M. VERZARO, *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, p. 269 ss.; A. BOSCATI, *op. cit.*, p. 58 s.; S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, p. 269; M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 32 ss.; G. BANDELLONI, *Corsi e ricorsi dell'eterodirezione*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 1, p. 11-13; L. VIGNOLI, *L'impatto del lavoro agile sulle categorie concettuali della subordinazione e dell'autonomia*, in *Lav. giur.*, 2021, p. 902; M. TUFO, *op. cit.*, p. 219; F. CANNATA, *op. cit.*, p. 223; A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle diseguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 174; O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 375 ss.; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 130. Sul punto P. TULLINI, *op. cit.*, p. 849, per la quale «*risulta comunque un po' sbrigativo ritenere che si alluda unicamente alle modalità esteriori e comunicative*» dei poteri datoriali (ma v. EAD., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, 2018, p. 189).

(172) Così G. PROIA, *loc. ult. cit.*, per il quale l'intento del legislatore sarebbe quello di «*attribuire all'autonomia delle parti la definizione delle 'forme', ossia le modalità, con le quali le direttive del datore di lavoro sono impartite al lavoratore*».

La disciplina pattizia sarebbe così autorizzata ad intervenire soltanto sul *quomodo* del potere senza poter incidere in alcun modo sull'*an* e sul *quantum* che rimarrebbero affidati alla determinazione unilaterale del datore di lavoro (173).

Una deviazione dal tipo dell'art. 2094 cod. civ. non sarebbe desumibile, secondo questa lettura, neppure dalla possibilità espressamente ammessa dall'art. 19 che l'attività lavorativa sia organizzata per «fasi, cicli e obiettivi» (174), tenuto conto, da un lato, che anche la prestazione di lavoro subordinato è funzionale, al pari di qualunque obbligazione, alla realizzazione di un risultato utile per il creditore (175), e, dall'altro, che quella formula riecheggia quella utilizzata per il lavoro a progetto (176) che per la sua genericità è rimasta priva — come noto — di qualunque capacità discretiva tra subordinazione e autonomia (177).

Risulterebbe così confermato il pieno inquadramento del lavoro agile nella subordinazione del tipo legale dell'art. 2094 cod. civ..

Senonché, per quanto condivisa dalla maggioranza degli interpreti, questa lettura non pare convincente per diverse ragioni.

Occorre anzitutto soffermarsi sulle ragioni sottostanti una linea interpretativa che mira di fatto a svuotare di significato l'intero disposto normativo (178) e quelle ragioni possono essere facil-

(173) Così R. CASILLO, *op. cit.*, p. 543; F. FERRARO, *op. cit.*, p. 183; M. TUFO, *loc. ult. cit.*; F. CANNATA, *loc. ult. cit.*; O. RAZZOLINI, *loc. ult. cit.*; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 66.

(174) In questo senso R. CASILLO, *op. cit.*, p. 541; A. LEVI, *op. cit.*, p. 35.

(175) Sul punto v. U. CARABELLI, *op. cit.*, spec. p. 8 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da A. CICU e F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Vol. XXVII, t. 1, Giuffrè, Milano, 1996, spec. p. 178 ss.

(176) L'art. 61, c. 1, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, riconduceva il progetto a «uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso». Sul punto F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bonomia University Press, Bologna, 2012, spec. p. 131; V. BORZAGA, *Lavorare per progetti*, Cedam, Padova, 2012, p. 37 ss..

(177) G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 779; ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 392.

(178) Sul punto B. CARUSO, *op. cit.*, p. 226, per il quale l'«atteggiamento vago

mente individuate nella radicata tendenza a identificare il significato della subordinazione con l'art. 2094 cod. civ. (179), ma non meno determinante è il diffuso timore che l'ampio rinvio all'autonomia individuale possa esporre il lavoratore a subire la maggiore forza contrattuale del datore di lavoro (180).

Sui primi due aspetti si avrà modo di tornare in seguito, mentre su quest'ultimo profilo è utile chiarire fin d'ora che non è dato individuare nella legge alcuna previsione che autorizzi l'autonomia individuale a disporre dell'applicazione di norme inderogabili che sono anzi richiamate nell'art. 21, c. 1, che rinvia in materia di potere di controllo all'art. 4 St. Lav. (181), e non diversamente deve concludersi relativamente al potere disciplinare, per il quale le parti sono solo legittimate, ai sensi dell'art. 21, c. 2, a individuare le condotte disciplinari commesse all'esterno dei locali aziendali, sicché la funzione rimessa all'accordo è soltanto quella di integrare il codice disciplinare (182).

Se la preoccupazione di una dilatazione dei poteri del datore di lavoro appare ingiustificata, la tesi che ridimensiona il ruolo

di rimozione» della dottrina nasce dalla considerazione del lavoro agile come un «istituto inquietante rispetto alle certezze costruite intorno alla visione del lavoratore subordinato, da tempo interiorizzata, come *minus habens*, al quale si devono dispensare paternalisticamente tutele e non responsabilità».

(179) Vedi *infra* il par. 14 in questo Capitolo.

(180) A. ANDREONI, *op. cit.*, p. 106, che dalla mancata mediazione collettiva deduce il rischio «di far scadere l'accordo al ruolo di un contratto per adesione (artt. 1341 e 1342 c.c.)». In questo senso anche M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 35-36.

(181) Così G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 388; Id., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit., p. 784. Nello stesso senso A. BELLAVISTA, *op. cit.*, p. 627; E. GRAMANO, *L'accordo sul lavoro agile: forma e contenuto*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 512; S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 223; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 99; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit., p. 39; M.L. PICUNIO, *op. cit.*, p. 529; C. SPINELLI, *op. ult. cit.*, p. 116 e 119 ss.; A. BOSCATI, *op. cit.*, p. 60; 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., p. 105.

(182) Vedi *infra* il par. 5 del Cap. IV.

dell'autonomia trova ulteriori smentite in altre e più importanti considerazioni di carattere sistematico.

Quella lettura — come si è visto — è stata argomentata enfatizzando il riferimento dell'art. 19, c. 1, alle «forme» di esercizio del potere direttivo. Se l'intento fosse stato davvero quello di escludere interventi dell'autonomia individuale sugli aspetti sostanziali dei poteri datoriali, un analogo riferimento avrebbe dovuto essere replicato per il potere di controllo e disciplinare, tenuto conto del «collegamento funzionale» con il potere direttivo (183), mentre nell'art. 21 non v'è traccia di tale limite, riferendosi anzi la norma all'«esercizio» — e non alle forme — del potere di controllo e all'individuazione delle condotte disciplinarmente rilevanti (184).

Si dovrebbe allora supporre che il limite formale dovrebbe valere soltanto per il potere direttivo, risultando inapplicabile ai poteri di controllo e disciplinare che però costituiscono diretta emanazione del primo, con l'irrazionale effetto che per questi ultimi l'area di intervento dell'autonomia individuale sarebbe più ampia rispetto al primo.

(183) M. PERSIANI, *op. cit.* p. 272 e più di recente ID., *Lineamenti del potere direttivo*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 401 ss. e 412. Di «nesso funzionale» parla anche L. MENGONI, *I poteri dell'imprenditore*, in ID., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 392 e R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 70. Con riguardo anche al potere di controllo, M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXVIII, 1987, p. 350 ss.; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit., p. 182 ss. e 281 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 192 ss.; U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 27 ss.; A. PERULLI, voce *Potere direttivo e suoi limiti generali*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Agg., 2009, p. 850 ss.; V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato)*. Art. 2086, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 39 ss.; A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, p. 12 ss.; R. VOZA, *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutela della persona del lavoratore*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, I, p. 68; A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli europei*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 126 ss.

(184) Così L. ZOPPOLI, P. MONDA, *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 332.

A questi rilievi si aggiunge un'altra e più decisiva considerazione. La tesi in esame trascura di considerare che la forma di esercizio del potere direttivo «è sostanzialmente libera» (185). Quel potere è sottoposto per alcuni atti tipizzati ad alcuni limiti sostanziali e procedurali, ma non sussiste alcuna regola generale che imponga requisiti formali ai fini del suo legittimo esercizio (186).

Si discute invero sulla sussistenza di un generale obbligo di motivazione degli atti di esercizio del potere direttivo che per alcuni deriverebbe dalla buona fede (187) o da un generale dovere di informazione in funzione dell'adempimento (188), mentre per altri l'insussistenza di limiti interni agli atti di gestione del rapporto escluderebbe un tale obbligo in assenza di specifiche previsioni (189).

Il problema della motivazione, tuttavia, è questione concettualmente diversa da quella della forma dell'atto, sulla quale, al contrario, non sussistono dubbi circa l'assenza di requisiti. E questa libertà di forma, lungi dal costituire un aspetto esteriore del potere, ne condiziona in realtà la sostanza, svincolandone l'esercizio dal rispetto di vincoli formali. È quanto dire che l'*an* e il *quantum* del potere non sono indipendenti dal suo *quomodo* che anzi

(185) Così M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 358.

(186) Ancora M.G. MATTAROLO, *loc. ult. cit.*.

(187) P. TULLINI, *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Maggioli, Rimini, 1990, p. 223 ss.; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit., p. 238 ss.; A. PERULLI, *La buona fede nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, p. 3 ss.; ID., *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. dir.*, 2002, p. 404 ss.; ID., *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, p. 95 ss..

(188) C. ZOLI, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore. Dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Giuffrè, Milano, 1988, p. 306 ss.; ID., *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 720 ss..

(189) In questo senso M. PERSIANI, *Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1995, p. 138 ss.; ID., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 1 ss. Nello stesso senso M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 278 ss.; M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 459 ss.

ne condiziona l'ampiezza definendo la forma dell'atto al quale il lavoratore deve obbedienza (190).

È di tutta evidenza allora che il contenuto dell'accordo non si riferisce ad «un elemento marginale o di dettaglio» (191), posto che la «“forma”, in questo contesto, significa più che mai “sostanza”» (192).

Per comprendere come l'accordo individuale possa incidere sulla sostanza e non solo sulla forma delle prerogative datoriali, basti considerare che le comunicazioni digitali costituiscono da tempo la forma comune di estrinsecazione di quei poteri. Anche ove sia richiesta la forma scritta, come nel licenziamento, la giurisprudenza ha già ammesso che il requisito formale può essere validamente assolto anche tramite *e-mail* (193), messaggio *WhatsApp* (194) o sms (195).

Ancora prima dell'entrata in vigore della l. n. 81 del 2017, le comunicazioni digitali costituivano già la naturale modalità di esercizio del potere direttivo e senza che al datore di lavoro fosse richiesto di concordare con il lavoratore l'utilizzo di tali forme.

La scelta di consentire all'autonomia individuale di regolare la forma di esercizio del potere direttivo non significa allora che la stessa non possa incidere sul suo contenuto sostanziale, quanto piuttosto il contrario nel senso che al lavoratore è consentito di negoziare il rispetto di oneri formali e procedurali che altrimenti non sussisterebbero (196).

(190) 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, il quale critica la tesi minimalista che si riferisce alle modalità di esercizio dei poteri «come se queste non si riflettessero sulla stessa titolarità».

(191) A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 167.

(192) Così A. LEVI, *op. cit.*, p. 37.

(193) Cass. 12 dicembre 2017, n. 29753, in *Guida dir.*, 2018, n. 6, p. 60; App. Milano 9 marzo 2020, n. 446.

(194) Trib. Catania 27 giugno 2017, in *Resp. civ. prev.*, 2017, p. 1967.

(195) App. Firenze 5 luglio 2016, n. 629, in *Foro it.* 2016, I, c. 3591; Trib. Torino 23 luglio 2014, in *Nuovo not. giur.* 2015, p. 85.

(196) Cfr. A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano*

La lettura formalistica del dettato normativo costituisce, dunque, soltanto un abile tentativo di eludere il problema della funzione attribuita all'autonomia individuale, non riuscendo a spiegare le ragioni per cui i poteri del datore di lavoro sono oggetto di regolazione consensuale in apparente contraddizione con l'obiettivo legislativo di sottrarre il lavoro agile ad eccessivi appesantimenti burocratici.

5.2. *La tesi intermedia della dissociazione del potere direttivo da quello di controllo e disciplinare. Critica.*

Un'altra tesi dottrinale ha proposto una diversa lettura della negoziabilità dei poteri datoriali che muove da una particolare ricostruzione teorica degli stessi già avanzata nel generale dibattito sulla subordinazione.

La questione riguarda la collocazione di quei poteri e cioè se, oltre al potere direttivo che ne costituisce l'elemento identificativo, nel concetto di subordinazione debbano ricomprendersi, quale effetto necessario del contratto, anche quelli di controllo e disciplinare.

Le risposte fornite sul punto dalla dottrina sono state diverse, così come differenti sono state le configurazioni del potere direttivo che alcuni hanno declinato in senso ampio ed unitario, ricomprendendovi i poteri di conformazione della prestazione, lo *ius variandi*, e il potere disciplinare (197), mentre, per altri, queste prerogative riguarderebbero momenti diversi, oltre che successivi ed eventuali, rispetto allo svolgimento della prestazione e non devono essere confusi con il potere direttivo inteso come elemento identificativo della subordinazione (198).

i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, cit., p. 58; ID., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit., p. 39; A. LEVI, *op. cit.*, p. 36-37.

(197) Per una ricostruzione del dibattito v. M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 285 ss.; V. FERRANTE, *op. cit.*, p. 39 ss.; R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, cit., p. 72 ss.; A. SARTORI, *op. ult. cit.*, p. 128 ss.

(198) Così soprattutto M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit.,

In questa logica vi è allora chi ha ritenuto che soltanto il potere direttivo, derivando dal riferimento dell'art. 2094 cod. civ. alla « direzione » del datore di lavoro, rappresenti un « *effetto necessario ed essenziale* » del contratto e, come tale, indisponibile (199), mentre lo *ius variandi* e il potere disciplinare costituirebbero *naturalia negotii* (200) e, perciò, non essenziali e disponibili da parte del titolare (201).

Muovendo da questa distinzione, è stata così ritenuta pienamente compatibile con l'art. 2094 cod. civ. la regolazione di queste prerogative nel patto di lavoro agile, trattandosi, appunto, di effetti naturali e disponibili del contratto di lavoro (202). E allo stesso modo si è concluso per il potere di variazione del tempo e del luogo della prestazione, il quale, non trovando fondamento nella nozione codicistica ma in altre norme dell'ordinamento (203), sarebbe ugualmente disponibile (204).

p. 194-195, il quale esclude dalla nozione di subordinazione la soggezione allo *ius variandi* e al potere disciplinare in quanto attinenti a « posizioni del lavoratore che hanno una ragione d'essere fondamentale e sostanzialmente diversa » (opinione confermata in ID., *Lineamenti del potere direttivo*, cit., p. 421 ss.). Così anche M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 281 e 289-290, il quale nega che il potere direttivo costituisca « un istituto giuridico unitario » sul piano strutturale e funzionale. Diversa è la posizione di R. PESSI, *op. cit.*, p. 52 ss., il quale, dopo aver suddiviso il potere organizzativo in tre posizioni distinte, ritiene che il potere disciplinare e lo *ius variandi*, pur autonomi dal potere direttivo, siano a questo funzionalmente collegati come effetti tipici ed essenziali del contratto (p. 70 ss. e 85 ss.).

(199) Così U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 28 (corsivo dell'A.).

(200) Sulla tripartizione risalente al diritto comune degli elementi negoziali in *essentialia, naturalia e accidentalia* v. in generale E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, Esì, Napoli, 1994, (rist. ed. 1943), p. 182 ss.; G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974, p. 67, nota 30, ove più ampi riferimenti bibliografici.

(201) È la tesi sostenuta da U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 27-29.

(202) Così C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 101; A. SARTORI, *op. cit.*, p. 305-306.

(203) U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 34, per il quale i poteri di modificazione del luogo e tempo della prestazione non rientrano nel potere direttivo.

(204) Ancora C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 101-103. In questo senso pare anche P. MONDA, *Il lavoro agile "ordinario" tra accordo individuale e (in)derogabilità della norma*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, p. 6, per il quale all'accordo « non è precluso intervenire su profili non riconducibili al potere direttivo, tra cui (...) il luogo della prestazione e il tempo per ciò che attiene, quantomeno, al *quantum* dell'orario, ai limiti e ai riposi ».

Sennonché, questa tesi non riesce comunque a spiegare le ragioni per cui al patto individuale è affidata la regolazione del potere direttivo che, secondo la stessa lettura, dovrebbe costituire un elemento essenziale e indisponibile del contratto. Né potrebbe obiettarsi che l'autonomia individuale può intervenire soltanto sulla forma del potere senza intaccarne la sostanza, trattandosi, come già visto, di aspetti tra loro collegati.

Resta poi il fatto che, secondo quella lettura, anche il potere di controllo, che pure è affidato al patto individuale, sarebbe indisponibile in quanto «aspetto intrinseco e costitutivo» del potere direttivo (205), sicché la distinzione tra effetti disponibili e indisponibili del contratto può soltanto dimostrare la compatibilità con l'art. 2094 cod. civ. della regolazione del potere disciplinare ma non anche di quello direttivo e di controllo.

Né pare risolutiva l'affermata disponibilità del potere di variare il tempo e il luogo della prestazione, trattandosi di elementi da tempo ritenuti ininfluenti — come già visto — ai fini della subordinazione, con la conseguenza che la negoziabilità di questo potere non sposta più di tanto i termini del problema che in realtà non riguarda la disponibilità di un singolo potere o frazione di esso, quanto piuttosto il complessivo ruolo attribuito alle parti nella definizione dei propri interessi.

(205) Così U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 35 e l'opinione prevalente: B. VENEZIANI, *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, Bari, 1975, p. 7 ss.; G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1985, p. 203, per i quali il potere di controllo costituisce un «completamento del potere direttivo»; M. GRANDI, *op. cit.*, p. 351, per il quale il potere direttivo si specifica in quello di controllo; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 200 (e in seguito P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 192) che ritiene il potere di controllo «un corollario del potere direttivo»; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit., p. 134 ss. e p. 281 ss., che configura il potere di controllo «come aspetto fondamentale della subordinazione, riconducibile sostanzialmente all'esercizio delle prerogative di direzione»; A. BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, p. 2 ss.; A. INGRAO, *op. cit.*, p. 12 ss., ove più ampi riferimenti di dottrina, e A. SARTORI, *op. cit.*, p. 129. Più in generale sul punto M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 561 ss.

5.3. *La tesi della deviazione causale dal tipo dell'art. 2094 cod. civ. nell'ottica dell'unitarietà della nozione di subordinazione.*

In dissenso con le tesi precedenti, altre opinioni hanno ritenuto, invece, di non poter ignorare il dettato normativo, valorizzandone anzi il contenuto dal quale è stato dedotta l'inequivocabile volontà legislativa di differenziare il lavoro agile dal tradizionale concetto di subordinazione, pur ribadendo, al contempo, l'assoluta centralità di quest'ultima (206).

A deporre in questo senso è la stessa definizione dell'art. 18, c. 1, la quale, descrivendo il lavoro agile come una «modalità di esecuzione» del lavoro subordinato, è stata erroneamente interpretata come la conferma della piena identità del lavoro agile con la fattispecie tipica della quale costituirebbe soltanto una mera variante esecutiva.

(206) Per questa tesi: G. SANTORO-PASSARELLI, *loc. ult. cit.*; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla «subordinazione» alle «subordinazioni»?*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, spec. p. 975 ss.; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 56; ID., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit., p. 37; A. LEVI, *op. cit.*, spec. p. 35 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 435-436; U. GARGIULO, *La determinazione della prestazione di lavoro tra libertà e dignità: potere direttivo e jus variandi a cinquant'anni dallo Statuto*, in M. RUSCIANO, L. GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, I, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 400 ss.; F. LAMBERTI, *I limiti dell'autonomia individuale del lavoratore: percorsi e prospettive tra inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti*, Jovene, Napoli, 2020, p. 249-250; G. SIGILLÒ MASSARA, *Tecnologie, diritto e lavoro (anche) agile*, in R. PESSI, P. MATERA, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink, Roma, 2020, p. 105 ss.; L. ZAPPALÀ, *La colpa del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 304 ss.; L. ZOPPOLI, P. MONDA, *op. cit.*, p. 332-333; B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 439/2021, p. 44-45. In termini dubitativi, P. TULLINI, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, cit., p. 189, per la quale il lavoro agile «sembra comportare una deroga o almeno una deviazione rispetto al prototipo dell'art. 2094 c.c.», anche A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 100-101 e M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 61 ss.

Sennonché, è proprio quella espressione «poco felice» (207) a confermare la radicale deviazione dallo schema tipico del lavoro subordinato nel quale è il datore di lavoro, nell'esercizio del potere direttivo, a definirne unilateralmente le modalità esecutive della prestazione che nel lavoro agile sono invece affidate alla negoziazione tra le parti (208).

In altre parole, è la stessa consensualità del patto di lavoro agile ad esprimere una duplice deviazione sul piano *genetico* e *funzionale* dallo schema dell'art. 2094 cod. civ.

Dal primo versante la deviazione consiste nel fatto che la scelta di ricorrere al lavoro agile, proprio perché attinente alle modalità di svolgimento della prestazione, dovrebbe essere unilateralmente assunta dal datore di lavoro (209), e ciò tanto ove si ritenga di ricondurre tale scelta al trasferimento di cui all'art. 2103 cod. civ. (210), quanto, a maggior ragione, ove si pensi che la modalità agile rappresenti soltanto una diversa collocazione della prestazione all'interno della stessa unità produttiva (211).

La consensualità del lavoro agile già desumibile dall'Accordo Quadro Europeo implica già di per sé una limitazione del potere direttivo datoriale, tenuto conto altresì del fatto che la regolazione pattizia della prestazione esterna — come si vedrà — non è priva di effetti anche per la prestazione da svolgersi all'interno dei locali aziendali.

(207) G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 388.

(208) Così G. SANTORO-PASSARELLI, *loc. ult. cit.*; A. LEVI, *op. cit.*, p. 35 ss.

(209) Sul punto A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 158.

(210) Così L. GAETA, voce *Telelavoro*, in *Enc. giur. Treccani. Diritto on Line*, 2015; V. PINTO, *op. cit.*, p. 368; M. VERZARO, *op. cit.*, p. 262-263. *Contra* A. OCCHINO, *Lo smart working in tempo di covid-19*, in *Giustizia Insieme*, 1 maggio 2020.pdf, p. 4-5, secondo la quale il potere di variare il luogo deve «intendersi limitato agli spostamenti decisi all'interno dei luoghi aziendali», «non arrivando a permettere il potere unilaterale di variazione della modalità di lavoro da quella in presenza a quella a distanza, intesa come da svolgersi in un luogo di disponibilità del lavoratore».

(211) In questo senso L. GAETA, P. PASCUCCI, *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, p. 26 ss.

In coerenza con la consensualità del momento genetico, gli artt. 19 e 21 affidano alle parti anche la regolazione del lavoro agile sul piano funzionale, demandando all'accordo la disciplina del potere direttivo, di controllo e disciplinare che perdono così la valenza unilaterale per assumere una connotazione negoziata e partecipata.

Per quanto possa apparire un «ossimoro» (212), la regolazione consensuale dei poteri datoriali costituisce una scelta chiaramente indicativa della volontà di limitarne l'esercizio unilaterale, assecondando così la tendenza al superamento degli schemi gerarchici tipici del modello organizzativo fordista (213).

Se l'intento legislativo non fosse stato quello di permettere alle parti di definire un diverso assetto di interessi, privando i poteri datoriali della loro dimensione unilaterale, il rinvio all'accordo individuale per la regolazione di quei poteri sarebbe del tutto incomprensibile (214). Non si comprenderebbero cioè le ragioni per cui, mantenendo intatta la loro struttura unilaterale, quei poteri dovrebbero essere negoziati, anche solo nella forma, con la parte contrattualmente vincolata a subirne gli effetti. L'ossimoro, se così si vuol dire, non starebbe tanto nelle norme che prevedono la regolazione negoziata di quei poteri, ma nella lettura che pretende di negarne la loro natura pattizia in presenza di un accordo legittimato a regolarne l'esercizio.

Né pare corretto derubricare la formulazione degli artt. 19 e 21 ad una mera svista o imprecisione letterale del legislatore, non potendo ritenersi casuale la scelta di demandare all'autonomia in-

(212) Per questi rilievi v. G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 389; A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 40-41; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 58-59.

(213) 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; U. GARGIULO, *op. cit.*, p. 401.

(214) Sul punto v. A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit., p. 42, il quale, replicando alle tesi restrittive, si chiede giustamente «perché il legislatore avrebbe dovuto inscenare una sorta di cinica commedia degli equivoci, senza alcun costrutto positivo in ordine al perseguimento della *ratio legis*, ovvero, peggio, con l'occulto fine di estendere, piuttosto che mitigare, l'assoggettamento del lavoratore agile ai poteri di organizzazione del datore di lavoro».

dividuale la regolazione di tutti i poteri, tra loro funzionalmente collegati, che definiscono congiuntamente la posizione creditoria del datore di lavoro (215).

Per quanto eversiva rispetto al tipo legale dell'art. 2094 cod. civ., la tesi che riconosce la natura negoziata di quei poteri appare dunque senz'altro preferibile non soltanto perché più aderente al dettato normativo, ma soprattutto perché più coerente, sul piano sistematico, con la volontà legislativa di consentire alle parti individuali di deviare dallo schema tipico per ricercare l'assetto di interessi più adeguato al perseguimento degli obiettivi dell'incremento della competitività aziendale e della migliore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Pienamente condivisibile allora è anche la conclusione cui perviene questa tesi che individua nel lavoro agile «una fattispecie speciale di lavoro subordinato, che presenta una evidente deviazione causale dal tipo legale, arricchendosi di aspetti irriducibili al normale sinallagma contrattuale di cui all'art. 2094 c.c.» nella misura in cui «la primazia del potere direttivo lascia spazio ad un programma negoziale concordato fra le parti» (216).

Occorre prendere atto, in definitiva, che il lavoro agile «probabilmente allarga o comunque modifica la nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c.» (217), accentuando la tendenza al «pluralismo regolativo e alla differenziazione funzionale» della fattispecie attraverso una «forma “speciale” di subordinazione» che diventa in parte «condivisa» (218).

È interessante notare come questa ricostruzione, sebbene rimasta minoritaria, abbia trovato indiretta conferma in alcune argomentazioni utilizzate dalle tesi opposte. È quanto si evince dalle

(215) A. LEVI, *op. cit.*, spec. p. 36.

(216) Così A. PERULLI, *op. cit.*, p. 40; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 58.

(217) G. SANTORO-PASSARELLI, *loc. ult. cit.*.

(218) A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 56-58; ID., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, cit., p. 38-41.

opinioni di quanti, pur senza ammettere una deviazione causale dalla subordinazione, hanno dovuto ammettere che il lavoro agile è « pur sempre di un modello di lavoro profondamente diverso da quello contemplato nell'art. 2094 Cod. Civ. » (219). Mentre altri, criticando apertamente la tesi della deviazione causale, hanno concluso che la specialità non si riferirebbe alla causa del lavoro agile ma alla « causa del lavoro subordinato » ove declinato nella « modalità di lavoro agile » (220). Altri ancora, negando la consensualità dei poteri datoriali, si sono comunque interrogati sul significato della subordinazione agile che sembra identificarsi con la « doppia alienità » del risultato e dell'organizzazione (221) che però prescinde dall'elemento dell'eterodirezione.

Si avrà modo di tornare in seguito su quest'ultimo aspetto. Preme ora soffermarsi invece su un aspetto cruciale del dibattito sul lavoro agile, il quale, come avvenuto per il telelavoro (222), è stato dominato dal « poco incoraggiante » atteggiamento della dottrina di concentrare i propri sforzi nel « misurare la distanza, in termini quali/quantitativi, rispetto alla classica fattispecie subordinata » (223). L'intero dibattito si è svolto all'insegna della polarizzazione tra quanti, con « atteggiamento magari misoneistico, ma in fondo più tranquillizzante » (224), hanno cercato di negare qualun-

(219) Così M. MARTONE, *op. cit.*, p. 463.

(220) In questo senso C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 240. Sul punto le obiezioni di A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 40-41, nota 121.

(221) Si pongono questo interrogativo M. PALLINI, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-84 ss.; M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 34; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2, p. R.19-R.20; A. FENOGLIO, *Autonomia dei lavoratori « nella » subordinazione, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, p. 10 ss.. In termini differenti, invece, B. CARUSO, *op. cit.*, p. 226, il quale si interroga sugli effetti del lavoro agile sulla « nozione di subordinazione dell'art. 2094 c.c., intesa nella visione tradizionale come doppia alienità del lavoratore ». In senso contrario alla doppia alienità del lavoro agile E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 72 ss.

(222) Vedi *supra* il par. 4.1 del Cap. II.

(223) Le espressioni tra virgolette sono di P. TULLINI, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, cit., p. 845.

(224) Così ancora P. TULLINI, *loc. ult. cit.*

que tratto eversivo rispetto al tipo generale, e quanti, enfatizzando le innegabili differenze rispetto a quest'ultimo, hanno finito per identificare la nuova fattispecie con la sua difformità rispetto all'art. 2094 cod. civ..

Se è possibile muovere un rilievo alla tesi della deviazione causale dal tipo, è proprio quello di aver identificato il lavoro agile con quella deviazione che ha finito così per rappresentarne il connotato distintivo.

Si potrebbe allora affermare, riproponendo quanto già osservato a proposito del telelavoro, che il dibattito in materia di lavoro agile è stato finora condotto nell'ottica esclusiva del confronto con la nozione classica di subordinazione e sull'assunto della sua unicità, con la conseguenza che gli esiti di quel confronto si sono esauriti nella rigida alternativa tra la forzata coincidenza con quel concetto o la necessaria deviazione dallo stesso.

Un'alternativa per nulla appagante non soltanto perché inadeguata, per difetto o eccesso, a descrivere i contenuti della fattispecie, ma soprattutto perché poco coerente con l'evoluzione del più generale dibattito in materia di subordinazione.

6. *Il lavoro agile nella prospettiva del pluralismo tipologico: dall'assimilazione della fattispecie alla subordinazione dell'art. 2094 cod. civ. alla pluralità di subordinazioni nella fattispecie.*

Fin dall'inizio di questo studio si è dato conto della continuità del progresso tecnologico come dato strutturale del sistema capitalistico e del legame che fin dalle origini collega questo continuo processo evolutivo alla nozione di subordinazione. Ed è proprio dal rapporto tra subordinazione ed evoluzione tecnologica che occorre prendere le mosse per individuare il significato della fattispecie del lavoro agile.

È stato già sottolineato come il progresso tecnologico non segua una direzione lineare, procedendo semmai per "salti evolutivi" che si concentrano nei settori più innovativi con una limitata diffusione degli sviluppi tecnologici nei settori più tradizionali.

Ciò vuol dire che nel processo di costante trasformazione tecnologica il “nuovo” non si sostituisce al “vecchio”, affiancandosi a quest’ultimo in una convivenza che dura nel tempo.

Ma anche nelle attività che comportano normalmente l’impiego delle tecnologie digitali, occorre rifuggire dalla facile tendenza a desumere dal loro utilizzo un’automatica trasformazione della posizione del lavoratore in termini di maggiore autonomia nello svolgimento della prestazione. Un’equazione che si rivela palesemente erronea dal momento che il principale effetto sui rapporti di lavoro dell’impiego delle tecnologie digitali è piuttosto quello — come già visto — di ampliare il divario tra i lavoratori. Se il mezzo tecnologico non produce conseguenze univoche sui rapporti di lavoro ma piuttosto effetti ambivalenti e divergenti, ciò significa — come da tempo rilevato in dottrina — che la tecnologia, pur rappresentando il «sostrato della prestazione», non definisce di per sé i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore (225).

È piuttosto la conoscenza o la capacità di dominare la tecnologia — come già detto — ad attenuare fino a farla svanire la soggezione del lavoratore rispetto a quanti, privi di analoghe competenze, tendono a subire, a causa del mezzo tecnologico, un più intenso controllo nello svolgimento della prestazione.

Il rapporto di dominio con la tecnica non altera in realtà soltanto la posizione del lavoratore ma correlativamente anche quella del datore di lavoro nel senso che dalla maggiore capacità di autodeterminazione del primo deriva specularmente la compressione o il completo svuotamento dei poteri di eterodirezione del secondo. Ad essere modificato, in definitiva, è il complessivo assetto di interessi delle parti dedotto nel rapporto che tende così ad assumere un fisionomia differente rispetto allo schema causale dell’art. 2094 cod. civ..

(225) Così M. NAPOLI, *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996, p. 144.

Si assiste così ad una divaricazione all'interno della subordinazione tra un estremo costituito dal classico modello gerarchico fondato sul binomio eterodirezione/soggezione e l'estremo opposto rappresentato da un diverso equilibrio tra le posizioni delle parti improntato alla collaborazione del prestatore di lavoro.

Questa frattura interna alla subordinazione, che era stata intuita fin dalla terza rivoluzione industriale (226), rende ancora più evidente «il perenne senso di insufficienza della nozione (...) unitaria (...) di subordinazione» (227) ovvero l'incapacità del suo significato tradizionale di descrivere la pluralità di fattispecie che divergono tra loro non solo per la gradazione quantitativa dell'eterodirezione, ma soprattutto per la differenza qualitativa derivante dal superamento del paradigma gerarchico.

Il discorso a questo punto non può che tornare alla prospettiva della pluralità di subordinazioni già descritta nel secondo capitolo. Una prospettiva che — come già illustrato — muoveva dall'esistenza già nell'impianto codicistico di molteplici figure di lavoro subordinato caratterizzate dall'assenza dell'eterodirezione o da altre deviazioni causali rispetto all'art. 2094 cod. civ. I detrattori delle letture pluralistiche non hanno mai confutato la presenza nell'ordinamento di differenti figure di lavoro subordinato, quanto piuttosto la loro capacità di pregiudicare la funzione egemonica ed unificante del tipo ritenuto socialmente prevalente.

Neppure l'insufficienza di un unico concetto di subordinazione è mai stata davvero posta in discussione al punto che gli stessi sostenitori della concezione unitaria proponevano di svincolarne il significato dal criterio dell'eterodirezione (228).

La rassicurante prospettiva dell'unitarietà del concetto di subordinazione trovava conferma, in effetti, non solo nella marginalità delle deviazioni dallo schema generale e nella sua capacità di

(226) Vedi *supra* par. 3 del Cap. I.

(227) M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, p. 196.

(228) Vedi *supra* il par. 3 del Cap. II.

identificare il tipo socialmente prevalente, ma soprattutto nella rigida corrispondenza tra l'*an* della fattispecie e il *quantum* della disciplina (229).

La diversità di figure di lavoro subordinato non era ancora in grado di tradursi in un effettivo pluralismo tipologico.

È in questa prospettiva che deve essere collocato il lavoro agile, la cui disciplina porta a definitivo compimento la tendenza al pluralismo tipologico del lavoro subordinato che si riscontra in alcuni ordinamenti europei (230), sancendo il passaggio da un sistema nel quale il tipo codicistico era saldamente ancorato al centro del sistema, esercitando la sua egemonia sulle fattispecie minori, ad un sistema in cui, accanto al tipo dell'art. 2094 cod. civ. che rimane impregiudicato nel suo significato tradizionale, si colloca in posizione equiordinata un'altra fattispecie che si distingue dal primo per la modulazione dell'eterodirezione e la capacità del lavoratore di autodeterminarsi nell'esecuzione della prestazione.

Con una scelta densa di significato, il legislatore infrange dall'interno il dogma dell'unitarietà della fattispecie adeguandone i contenuti al divergente rapporto con la tecnica attraverso una variazione causale che si esprime tramite la regolazione condivisa dei poteri datoriali in un'ottica di coinvolgimento e partecipazione del lavoratore.

Non può allora che condividersi l'opinione di chi ha individuato nel lavoro agile «una nuova frontiera della subordinazione» che si evolve dal tradizionale ed esclusivo modello gerarchico verso una logica collaborativa che presuppone un elevato grado di fiducia (231) e responsabilizzazione del lavoratore in vista del risultato (232). È in questa logica che deve essere letto il riferimento alla prestazione organizzata «per fasi, cicli e obiettivi» che allude

(229) Vedi *supra* il par. 2 del Cap. II.

(230) M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, p. 23 ss.

(231) B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, p. 52.

(232) Così A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 42.

evidentemente ad una dimensione collaborativa in cui la prestazione è misurata in base risultati, prescindendo così da «precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro» (233).

Le ricadute sul generale concetto di subordinazione sono evidenti. Se in passato la sua lettura pluralistica era ritenuta impraticabile perché coinvolgeva scelte di politica del diritto riservate alla discrezionalità legislativa, non si può dire che quella scelta non sia stata ora compiuta. Tanto più che la fattispecie del lavoro agile non è relegata ad ambiti periferici del diritto del lavoro, ma occupa una posizione di centralità o quantomeno di rilevanza nell'identificazione del tipo socialmente prevalente.

L'attribuzione all'autonomia individuale della regolazione dei poteri datoriali comporta, inevitabilmente, anche il venir meno della rigida corrispondenza tra l'*an* della fattispecie e il *quantum* dei suoi effetti e ciò non per una semplice «destandardizzazione della disciplina applicabile» (234), ma per l'affidamento del momento genetico e funzionale della fattispecie alla volontà delle parti (235).

Non si tratta del ritorno all'«uguaglianza felice» (236) del diritto comune ma del passaggio da una prospettiva monistica ad una pluralistica di subordinazione come si evince dalla scelta della l. n. 81 del 2017 di affermare la natura subordinata del lavoro agile evitando qualunque riferimento all'art. 2094 cod. civ. che in questa logica definisce ormai soltanto una tra le diverse fattispecie di lavoro subordinato.

(233) V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 11.

(234) Così invece G. PROIA, *op. cit.*, p. 179; ID., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 75-76; E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 77.

(235) A. PERULLI, *op. ult. cit.*, p. 38; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, *cit.*, p. 56-57.

(236) G. CAZZETTA, *Discorso giuridico e differenze sociali: la crisi dell'uguaglianza felice*, in M. MECCARELLI (a cura di), *Diversità e discorso giuridico. Temi per un dialogo interdisciplinare su diritti e giustizia in tempo di transizione*, Editorial Dykinson, Madrid, 2016, p. 17.

Per comprendere il senso più profondo dell'operazione compiuta dal legislatore occorre allora sottrarsi all'angusta prospettiva della subordinazione come categoria giuridica unitaria. Riletto in un'ottica pluralistica l'intento del legislatore appare piuttosto quello di definire una distinta fattispecie per ricondurre alla subordinazione uno schema causale altrimenti incompatibile con il suo significato tradizionale.

Una scelta ancora più significativa ove si consideri che, diversamente da altri ordinamenti (237), il legislatore nazionale non ha previsto alcun limite minimo orario di accesso alla fattispecie che assume così una spiccata capacità *inclusiva*, riferendosi a qualunque prestazione semplicemente connotata dalla non occasionalità della prestazione resa all'esterno dell'impresa mediante strumenti tecnologici.

Siamo di fronte, dunque, ad una diversa ed ulteriore tipologia di subordinazione che si affianca all'impregiudicata — e ormai non più unitaria ed esclusiva — fattispecie dell'art. 2094 cod. civ. che mantiene il suo significato tradizionale radicato sul concetto di eterodirezione.

Una volta chiarito che il lavoro agile si colloca in una prospettiva pluralistica della subordinazione, è necessario ora concentrarsi sulla funzione del patto e sul contenuto della scelta affidata alle parti.

Appare senz'altro giustificata, per quanto inedita, la decisione di affidare all'accordo tra le parti la definizione dell'assetto dei relativi interessi, trattandosi di aspetti che, attenendo allo schema causale del rapporto, non possono essere affidati alle generali previsioni dell'autonomia collettiva. Ciò non significa — come si vedrà — che la fonte collettiva non possa continuare, anche in assenza di espliciti rinvii, ad intervenire sulla disciplina del rapporto, ma soltanto che la definizione dello schema causale del contratto è necessariamente rimessa alla volontà delle stesse parti.

(237) Vedi *infra* il par. 12 del Cap. IV.

Il patto di lavoro agile, quale naturale sede di definizione dello schema causale del contratto, assolve così alla funzione genetica e regolativa della fattispecie come dimostra la chiara formulazione dell'art. 18, c. 1, nella parte in cui stabilisce che la modalità di lavoro agile è «definita mediante accordo tra le parti». Ciò vuol dire che in assenza di accordo individuale rimane preclusa l'adibizione del lavoratore al lavoro agile in coerenza con la volontà legislativa di mettere a disposizione delle parti un diverso schema causale che, come tale, non può prescindere dal consenso di entrambe.

La funzione del patto di lavoro agile è allora quella di rendere esplicita la scelta delle parti non soltanto in ordine al momento genetico della fattispecie ma anche allo schema causale adottato e tale questione conduce direttamente al contenuto della scelta richiesta alle parti.

Se la funzione del patto — come finora argomentato — è quella di consentire alle parti di adottare uno schema causale differente, occorre allora chiedersi se l'unica opzione consentita all'autonomia individuale sia appunto quella di deviare dal tipo dell'art. 2094 cod. civ..

Ebbene, se fosse questa l'unica possibilità concessa all'autonomia individuale, si dovrebbe concludere che il patto di lavoro agile e la relativa fattispecie assumono un contenuto rigidamente vincolato e che le parti, ove scelgano di adottare questa modalità di svolgimento della prestazione, siano poi tenute a deviare dallo schema codicistico attraverso la regolazione consensuale dei poteri datoriali.

Senonché, una simile lettura, oltre a risultare eccessiva, è smentita da evidenti argomentazioni di ordine logico-sistematico. In primo luogo, sarebbero incomprensibili le ragioni per cui il legislatore, dopo aver operato un così ampio rinvio all'autonomia individuale, ne avrebbe poi vincolato la scelta all'adozione di uno schema diverso da quello dell'art. 2094 cod. civ.. Si dovrebbe presumere in questa logica che il lavoro agile identifichi necessariamente una deviazione causale dall'art. 2094 cod. civ., con l'effetto palesemente irrazionale dell'inutilizzabilità dell'istituto ove le parti scelgano invece di confermare l'assetto del tipo codicistico.

Questi rilievi sono già sufficienti a comprendere come nell'ampio rinvio all'autonomia individuale siano logicamente ricomprese tanto la facoltà di ricorrere ad uno schema causale diverso attraverso la regolazione condivisa dei poteri datoriali, quanto quella di non avvalersi di tale facoltà confermando l'esercizio unilaterale di quei poteri nell'ambito dello schema causale codicistico.

A deporre in questo senso sono altresì alcune argomentazioni di ordine testuale che provengono anzitutto dall'art. 18, c. 1, il quale affida all'accordo tra le parti la definizione delle modalità di svolgimento della prestazione «anche» per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro (238), e negli stessi termini si esprime l'art. 19, c. 1, nella parte in cui ribadisce che l'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione «anche» con riguardo all'esercizio del potere direttivo. In questo modo il legislatore ha inteso chiarire che l'intervento dell'autonomia individuale su questi aspetti non è obbligato, assumendo il termine «anche» un valore concessivo nel senso di rendere soltanto possibile l'intervento sul punto delle parti (239).

In termini analoghi ma meno espliciti si esprime l'art. 21, il quale, affidando all'accordo individuale la regolazione del potere di controllo e disciplinare, non esclude che le parti possano limitarsi a confermare l'ordinaria disciplina di quei poteri.

Dalla complessiva ricostruzione sopra proposta emergono dunque alcuni fondamentali connotati del lavoro agile.

Trova anzitutto conferma il carattere *aperto* della fattispecie che si caratterizza per l'attribuzione alle parti della capacità di modulare lo schema causale della subordinazione superando il criterio gerarchico dell'eterodirezione in favore di una regolazione condivisa delle posizioni nel rapporto.

Se le parti sono autorizzate a deviare dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ., è altrettanto vero che la deviazione non è necessaria ma soltanto *eventuale* in quanto rimessa alla esclusiva de-

(238) M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 2 ss.; I. SENATORI, *op. cit.*, p. 64.

(239) Sul punto A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 161.

terminazione dell'autonomia individuale che può così operare una modulazione della causa in conformità dei rispettivi interessi. Si tratta, in definitiva, di una «fattispecie tipologica di lavoro, scelta e non imposta, fortemente destrutturata rispetto al lavoro subordinato standard» (240).

Il patto individuale, quale presupposto costitutivo della fattispecie, diventa così il luogo fondamentale di espressione di un pluralismo tipologico che è *interno* al lavoro agile, il quale, a seconda della volontà delle parti, può assumere contenuti diversi che oscillano dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. alla regolazione consensuale dei poteri datoriali.

Questa modulazione interna ed eventuale della subordinazione non pone invero alcun problema di compatibilità con il principio di indisponibilità del tipo sancito dal giudice costituzionale (241) non solo perché da quel principio non si ricava alcuna costituzionalizzazione della nozione dell'art. 2094 cod. civ. (242) e per l'assenza di una definizione ontologica e vincolante di lavoro subordinato (243), ma soprattutto perché la modulazione è destinata ad operare all'interno del concetto di subordinazione.

(240) Così B. CARUSO, *op. cit.*, p. 246.

(241) Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432 e Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, p. 277, con nota di A. AVIO, *La subordinazione ex lege non è costituzionale*. Sul principio di indisponibilità del tipo v. più di recente Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Giur. cost.*, 2015, p. 680.

(242) In questo senso M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 547. Così anche R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, spec. p. 117 ss. e più di recente M. MAGNANI, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 8-9; M. DE LUCA, *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, p. 397 ss.; S.P. EMILIANI, *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 473 ss.

(243) Così per tutti M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 192.

È quest'ultimo ad articolarsi internamente in un'ottica di pluralismo tipologico che, come già avvenuto in passato, ne comporta l'estensione senza che ciò possa dar luogo a problemi di compatibilità con quel principio (244).

È in questa logica di pluralità tipologica interna alla fattispecie che trova allora compiuta espressione la prospettiva della «soggettivazione regolativa» intesa come «particolare manifestazione dell'autonomia individuale che si sviluppa entro schemi preordinati dal legislatore al fine di realizzare nel rapporto di lavoro subordinato quei “cambiamenti liberatori” che consistono in un maggior grado di libertà dei soggetti» (245).

Alla luce di quanto finora detto si può, dunque, affermare che il lavoro agile configura un'autonoma fattispecie a carattere aperto, inclusivo e plurale ed è proprio in funzione della variabilità dello schema causale che occorre ora indagarne gli effetti sulla disciplina del rapporto.

7. *La subordinazione nel lavoro agile tra lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ.*

La configurazione del lavoro agile come autonoma fattispecie caratterizzata dalla variabilità interna della causa impone ulteriori riflessioni circa la necessaria corrispondenza tra l'assetto di interessi formalmente dichiarato e l'effettiva posizione delle parti nella fase esecutiva del rapporto.

Il discorso non può che muovere dall'evoluzione del concetto di causa (246), la quale, una volta superate le concezioni che si ri-

(244) Cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 102-103.

(245) Così A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, cit., spec. p. 7-8; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, p. 81 ss.; più in generale B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, p. 16 ss. e in precedenza B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 105 ss.

(246) Senza alcuna pretesa di completezza, per una ricostruzione del dibattito v. E. DEL PRATO, *Requisiti del contratto. Art. 1325*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e

ferivano alla funzione economico-sociale del contratto (247), è ormai pacificamente identificata (248) nella «ragione pratica del contratto» ovvero nell'«*interesse che l'operazione contrattuale è diretta a realizzare*» (249).

Altrettanto pacifico è il superamento della «confusione» (250), frutto delle letture obiettive della causa, tra il problema della sua identificazione che riguarda la «natura dell'interesse che le parti perseguono» (251), e quello della tipicità negoziale che riguarda, invece, «*la disciplina da applicare all'operazione che le parti hanno scelto*» (252). È quanto dire che «quella del tipo è una categoria almeno in parte eccentrica rispetto a quella della causa» (253) nel senso che, mentre nei contratti nominati gli interessi perseguiti dalle parti sono obiettivati nel tipo, nei contratti atipici il giudizio causale si concentra sulla meritevolezza dell'interesse in coerenza con la «scelta costituzionale nel senso che l'iniziativa privata è libera ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale» (254).

Questa digressione sul rapporto tra causa e tipo permette di comprendere come il processo di tipizzazione del contratto di la-

F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2013, spec. p. 59 ss.; G. ALPA, *Le stagioni del contratto*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 50 ss.; C. SCOGNAMIGLIO, *Problemi della causa e del tipo*, in V. ROPPO (a cura di), *Trattato del contratto*, in G. VETTORI (a cura di), *Regolamento*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 2006, p. 83 ss..

(247) È la nota tesi di E. BETTI, *op. cit.*, p. 184 ss.

(248) Anche in giurisprudenza v. Cass. sez. III, 8 maggio 2006, n. 10490, in *Giust. civ.*, 2007, p. 1988, con nota di B. IZZI.

(249) C.M. BIANCA, *Diritto civile*, Vol. III, *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 409 (corsivo dell'A.).

(250) Così G. DE NOVA, *op. cit.*, p. 60.

(251) Così G.B. FERRI, *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Giuffrè, Milano, 1966, p. 253.

(252) Sul punto v. A. DI MAJO, voce *Causa del negozio giuridico*, in *Eng. giur. Treccani*, Vol. VI, 1988, p. 7 (corsivo dell'A.).

(253) M. BARCELLONA, *Della causa. Il contratto e la circolazione della ricchezza*, Cedam, Padova, 2015, p. 187 e, in precedenza, tra i tanti, F. GAZZONI, *Atipicità del contratto, giuridicità del vincolo e funzionalizzazione degli interessi*, in *Riv. dir. civ.*, 1978, I, p. 52 ss. e G.B. FERRI, *op. cit.*, p. 248 ss.

(254) Ancora C.M. BIANCA, *op. cit.*, p. 459.

voro abbia seguito « andamenti esattamente inversi » (255) rispetto al diritto comune dove il tipo individua generalmente un modello di disciplina dedotto dalla prassi e volto a consentire alle parti di conseguire l'effetto giuridico voluto (256). Al contrario, nel diritto del lavoro la tecnica utilizzata non è quella del tipo ricavato dalla prassi, ma quella del « *tipo imposto* » ed « *esclusivo* » stabilito dalla fonte eteronoma ai fini dell'imputazione di effetti inderogabili volti alla tutela del lavoratore (257).

Ciò spiega le ragioni per cui nella materia lavoristica la questione della causa sia rimasta assorbita nel problema della qualificazione del rapporto rispetto al tipo imposto, assumendo rilievo qualificatorio il comportamento delle parti successivo alla stipulazione del contratto in quanto espressione della causa effettivamente voluta (258). Ed è in funzione dell'operazione qualificatoria e sulla scorta della riaffermata (259) contrattualità (260) del rapporto che la dottrina è pervenuta, a partire dagli anni '60 del secolo scorso (261), al risultato, non privo di connotazioni ideologi-

(255) Così M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 533.

(256) Sul punto G. DE NOVA, *op. cit.*, p. 129, nonché F. GAZZONI, *op. cit.*, p. 75, per il quale « il tipo legale corrisponde — o intende corrispondere — ad una osservazione dell'*id quod plerumque accidit*, senza alcuna pretesa di racchiudere in sé la sintesi degli interessi socialmente utili ».

(257) Ancora M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 534.

(258) Cfr. A. MARCIANÒ, *La causa nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 39 ss.

(259) Si allude alla risistemazione contrattualistica postbellica del diritto del lavoro elaborata da F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1952, spec. p. 97-98. Sulla sua « ricostruzione complessiva e sistematica » della materia v. M. RUSCIANO, *Francesco Santoro-Passarelli e il diritto del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1997, p. 302 ss.; U. ROMAGNOLI, G. GIUGNI, M. DELL'OLIO, M. PERSIANI, *Francesco Santoro-Passarelli e il diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 1 ss.

(260) La lettura funzionale elaborata da M. PERSIANI (vedi *infra*) si muove nella prospettiva contrattualista sviluppata negli anni '50 e '60 del secolo scorso da G. GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960 e F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957. Sul punto v. P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, spec. p. 76-77.

(261) Cfr. R. PESSI, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 51.

che (262) ma generalmente condiviso (263), di identificare l'interesse tipico del creditore e lo scopo della prestazione nella collaborazione dell'art. 2094 cod. civ., la quale, collocandosi nella causa del contratto, determina la soggezione del lavoratore al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro (264).

La collaborazione, quale sintesi dei diversi profili dell'obbligo lavorativo (265), è così idonea a descrivere, al contempo, il comportamento dovuto del lavoratore e il risultato atteso dal creditore in funzione del suo interesse al coordinamento o alla coordinabilità (266) della prestazione in vista dell'organizzazione dell'attività

(262) Così U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 7.

(263) In questo senso si esprimono, seppure con diverse sfumature, L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. soc.*, 1965, spec. p. 682 ss.; M. GRANDI, *op. cit.*, p. 324; M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 9 ss.; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, p. 3-4. Per alcune importanti precisazioni v. F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, F. Angeli, Milano, 1982, p. 52 ss.; VISCOMI A., *Diligenza e prestazione di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 218 ss.; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, cit., p. 45 ss. Sulla rilevanza causale dell'interesse organizzativo del datore di lavoro come « assunto condiviso dalla dottrina giuslavoristica » v. M.T. CARINCI, *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato. Ragioni tecniche, organizzative, produttive (e sostitutive) come limite a poteri e libertà del datore di lavoro*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. XXXVI, Cedam, Padova, 2005, p. 127. Per una ricostruzione del dibattito v. P. PIZZUTI, *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Giappichelli, Torino, 2017, spec. p. 56 ss.; R. SCIOTTI, *op. ult. cit.*, p. 129 ss.; A. MARCIANO, *La causa nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 39 ss.; C. CESTER, *La diligenza del lavoratore*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 33 ss. e 45 ss.; U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 8 ss.

(264) Si tratta, come noto, della tesi di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., che sviluppa la costruzione elaborata da F. MANCINI, *op. cit.*, p. 23, il quale definiva la fattispecie in funzione della posizione del « debitore la cui prestazione viene *organizzata*, pianificata dalla controparte nel perseguimento del proprio interesse primario », concludendo che « è proprio sul piano di tale destinazione (e cioè in vista del risultato finale) che si enuclea la necessità di un potere coordinante del creditore » (corsivo dell'A.).

(265) M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 256.

(266) Così F. LISO, *op. cit.*, p. 55, il quale precisa che « il *coordinamento* (nel senso in cui mi sembra il Persiani usi questo termine) il datore di lavoro non lo attende, ma lo esercita », sicché l'attività del lavoratore « più correttamente si dovrebbe qualificare *coordinabile* e non *coordinata* » (corsivi dell'A.).

produttiva che in questo senso non preesiste alla subordinazione, rappresentandone anzi l'effetto e la realizzazione (267).

In questa logica, il contratto di lavoro subordinato si configura come « contratto di organizzazione » poiché idoneo a soddisfare l'interesse datoriale al coordinamento e all'organizzazione della prestazione (268).

Se questa ricostruzione si è prestata ad una « indebita dilatazione » della posizione debitoria del lavoratore (269), alla stessa deve essere nondimeno riconosciuto il merito di aver definitivamente collocato nella causa del contratto di lavoro l'interesse datoriale al coordinamento della prestazione (270).

Ebbene, tornando al lavoro agile, è chiaro che questa lettura della causa del contratto di lavoro subordinato è destinata a rimanere valida per le ipotesi, che sono la maggior parte, in cui le parti sceglieranno di non avvalersi di alcuna modulazione dello schema causale, confermando nella loro ampiezza i poteri di eterodirezione, controllo e disciplinare del datore di lavoro, e la correlata soggezione del lavoratore. E che questa possa rivelarsi l'ipotesi più frequente è testimoniato non solo dalla prassi diffusa che vede i lavoratori sottoscrivere per accettazione accordi standard predisposti dal datore di lavoro che non modificano lo schema generale (271), ma soprattutto dagli alti costi di transazione che deriverebbero dalla negoziazione individuale delle modalità di svolgimento del lavoro agile (272).

La rimodulazione dell'assetto di interessi presuppone, del resto, una concorde volontà delle parti che dipende non solo dalle scelte organizzative del datore di lavoro ma soprattutto dalla capacità professionale del lavoratore e dal suo interesse a conseguire maggiori spazi di autonomia e, al contempo, di responsabilità. In

(267) M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 264 ss.

(268) M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 261 ss. e 290 ss.

(269) F. LISO, *op. cit.*, p. 53. Per analoghi rilievi v. U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 9 ss.

(270) È quanto ammettono anche i critici di quella tesi v. U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 8.

(271) Sul punto v. M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 49.

(272) Così G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, p. 787.

mancanza di un diverso assetto di interessi, pertanto, la subordinazione nel lavoro agile tenderà a replicare lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ.. Il che non esclude naturalmente una possibile variazione d'intensità di quei poteri, il cui esercizio è rimesso al suo titolare che può anche decidere di non esercitarli, senza che ciò pregiudichi la loro esistenza giuridica.

Ciò significa, guardando alla struttura dell'obbligazione lavorativa, che in tali ipotesi l'eventuale autonomia del lavoratore nel decidere il tempo e il luogo della prestazione non deriva da alcuna limitazione dei poteri del datore di lavoro, rappresentando anzi il riflesso della scelta del titolare di non esercitarli (273).

È in questa prospettiva che si colloca la nozione giurisprudenziale della "subordinazione attenuata" (274), la quale non fa altro che confermare appunto l'eterodirezione « nella sua dimensione di intensità variabile, morfologicamente instabile, ma comunque percepibile sul piano del dover essere normativo » (275).

È quanto dire che, in assenza di una diversa volontà dedotta nel patto e realizzata nel rapporto, la mera flessibilità spazio-temporale della prestazione non esprime di per sé alcuna variazione della causa, rimanendo confermata la soggezione del lavoratore ai poteri del datore di lavoro al momento in cui quest'ultimo deciderà di esercitarli.

8. (Segue): *e la doppia alienità del risultato della prestazione e dell'organizzazione produttiva.*

È chiaro che l'ipotesi di maggiore interesse è costituita dalla scelta delle parti di incidere sulla latitudine e perfino sull'esistenza giuridica stessa di quei poteri in funzione di un diverso assetto di interessi.

(273) Per un'approfondita analisi sul punto, seppure nella prospettiva della indisponibilità del potere direttivo, v. U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 62 ss.

(274) Vedi *supra* par. 4.2 del Cap. II.

(275) A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit., p. 346; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, spec. p. 473 ss.; M. PALLINI, *op. cit.*, p. 10-11.

Occorre allora precisare i contenuti di questa possibile variazione causale che, per quanto finora detto, non possono che essere individuati nella limitazione, fino al completo svuotamento, dei poteri di direzione del datore di lavoro. Che l'autonomia individuale possa soltanto ridimensionare e non anche ampliare quei poteri si desume dal fatto che dalla disciplina del lavoro agile non si ricava — come già detto — alcuna disponibilità della normativa inderogabile da parte dell'autonomia individuale. Né, del resto, una simile previsione sarebbe stata coerente con una disciplina espressamente orientata ad attribuire al lavoratore maggiore e non minore autonomia nello svolgimento della prestazione.

Se nel lavoro agile l'eterodirezione è rimessa alla disponibilità delle parti, non potendo, di conseguenza, costituirne l'elemento identificativo, occorre allora chiedersi quali siano i connotati essenziali che definiscono lo schema causale della fattispecie.

La risposta non può che ravvisarsi, per quanto finora detto, in un diverso atteggiarsi del collegamento funzionale tra la collaborazione del lavoratore e l'interesse del datore di lavoro al coordinamento della prestazione in vista dell'organizzazione produttiva. Più esplicitamente, se nel tipo codicistico l'interesse al coordinamento della prestazione è soddisfatto dai poteri di conformazione di quest'ultima, nella subordinazione agile l'interesse organizzativo del datore è direttamente soddisfatto dalla capacità del lavoratore di autodeterminarsi nello svolgimento della prestazione in funzione del risultato atteso.

È quanto dire che nel lavoro agile la collaborazione come risultato tipico della prestazione in funzione del suo coordinamento non si esprime attraverso la soggezione ai poteri di conformazione del datore di lavoro, posto che la capacità di autodeterminazione del lavoratore rende quei poteri in tutto o in parte superflui.

Se non sono l'eterodirezione e la correlata soggezione a connotare la subordinazione agile, questa non può allora che identificarsi con l'inserimento del lavoratore e del risultato della prestazione nell'organizzazione del datore di lavoro.

Ebbene, questo diverso significato della subordinazione non è affatto estraneo all'art. 2094 cod. civ. ed anzi coincide con la sua lettura fornita da autorevole dottrina, la quale, ponendosi nel solco della prospettiva funzionale, ha attribuito valore identificativo alla dipendenza determinata dall'«inserimento organico del lavoratore nell'impresa», qualificando l'eterodirezione come un requisito non essenziale della fattispecie (276).

A deporre in questo senso sarebbe la stessa esegesi dell'art. 2094 cod. civ., la cui definizione si caratterizza per «un'eccedenza», comprendendo non soltanto «le componenti descrittive del tipo legale, selezionate e fissate in un concetto» ma anche «una componente modale (cioè non-descrittiva)» desunta dalla figura più frequente di lavoratore subordinato e cioè la soggezione alla direzione dell'imprenditore (277).

Questa tesi escludeva che i due membri della frase «alle dipendenze e sotto la direzione» potessero essere interpretati come un'endiadi, posto che «il secondo non è esplicativo del primo», esprimendo piuttosto «un suo modo di essere normale (e dunque non essenziale) suggerito dal modello di riferimento», con l'effetto che l'eterodirezione, pur qualificando il tipo normativo, «rimane estranea» al tipo legale che si identifica semmai «con l'inserimento organico del lavoratore nell'impresa» (278).

(276) È la nota costruzione elaborata da L. MENGONI, il quale, pur avendo inizialmente configurato il «risultato finale» della prestazione come «estraneo alla causa» del contratto (ID., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, cit., p. 437), ha ritenuto in seguito la destinazione della prestazione «attratta nella causa» (ID., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, cit., p. 685; opinione ribadita in seguito: ID., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano, 1971, ora in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, Milano, 2004, p. 35; *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello statuto dei lavoratori*, in ID., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 378; ID., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 17, da cui l'espressione riportata nel testo).

(277) Così L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, cit., p. 17.

(278) Ancora L. MENGONI, *loc. ult. cit.*.

Questa nozione « sintetica » (279) di subordinazione ha trovato riconoscimento nella nota pronuncia n. 30 del 12 febbraio 1996, redatta dalla stessa dottrina, della Corte costituzionale, la quale, identificando il significato della nozione non tanto con il « modo di essere della prestazione » ma con il « tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata e il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita », ha chiarito, nell'ottica di una visione pluralistica della subordinazione (280), che quest'ultima corrisponde ad « un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti », risultando tale differenza dal « concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce » (281).

Ove « integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti » (282) che si connota per l'inserimento della prestazione in un'organizzazione produttiva sulla quale il prestatore non ha alcun potere giuridicamente apprezzabile.

Alcuni riferimenti all'elemento dell'integrazione nell'organizzazione altrui, per quanto sfumati (283), si rinvengono anche nella giurisprudenza della Corte di Giustizia (284) al punto da indurre

(279) Così tra i primi F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, Vol. II, Utet, Torino, 1998, p. 26.

(280) Coglie giustamente questo aspetto M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour&Law Issues*, 2019, n. 2, p. I-14.

(281) Corte cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *Dir. lav.*, 1996, II, p. 52 ss., la cui motivazione, redatta dallo stesso L. MENGONI, ripropone quasi letteralmente quanto già scritto dall'A. in ID., *Il contratto di lavoro*, cit., p. 34.

(282) Corte cost. 12 febbraio 1996, n. 30, cit..

(283) Cfr. M. AIMO, *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l'Unione europea?*, in *Labor*, 2021, spec. p. 393 ss.

(284) Il riferimento è a Corte giust. UE, 4 dicembre 2014, C-413/13, in *Riv.*

una parte della dottrina ad affermare che il concetto di subordinazione impiegato dai giudici europei sia sovente «un criterio di “etero-organizzazione”, piuttosto che di “etero-direzione” in senso stretto» (285).

Il concetto di doppia alienità, riferendosi unicamente alla dimensione organizzativa in cui si colloca la prestazione, si distingue così da quello, talvolta sovrapposto, della dipendenza economica che si fonda su parametri estranei a quelli organizzativi ovvero sulla posizione del lavoratore nel mercato e sulla sua debolezza contrattuale (286).

È di tutta evidenza che l'identificazione della subordinazione con la doppia alienità o eteroorganizzazione, prescindendo dall'eterodirezione quale requisito essenziale e indisponibile della fattispecie (287), si attagli perfettamente al lavoro agile, inducendo non a

it. dir. lav., 2015, II, p. 566, con nota di P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, la quale oltre all'eterodirezione, si riferisce anche alla circostanza che il lavoratore «non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro» «e non sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica».

(285) Così S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, p. 213-214; ID., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, spec. p. 67-68; P. ICHINO, *op. cit.*, p. 575. *Contra* G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, III, p. 79-80, per il quale «l'archiviazione dell'elemento distintivo dell'“eterodirezione” non sembra esserci stata». Sulla subordinazione nella giurisprudenza europea v. M. AIMO, *op. cit.*, p. 389 ss.; P. MONDA, *The notion of the worker in EU Labour Law: “expansive tendencies” and harmonisation techniques*, in *Dir. lav. merc. int.*, 2022, spec. p. 115 ss.; V. DE MICHELE, *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs Act e diritto europeo*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 103 ss.; E. GRAMANO, *Ancora sulla nozione di ‘lavoratore’ nel diritto dell'unione europea: il caso Yodel*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, II, p. 1459 ss.; E. MENEGATTI, *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, in *Eur. lab. law journ.*, 2020, p. 26 ss.; L. NOGLER, *The concept of “Subordination”*, in *European and Comparative Law*, Università degli Studi di Trento, Trento, 2009, p. 1 ss.

(286) A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 119. Ma sul concetto di dipendenza economica v. M. PALLINI, *op. cit.*, p. 51 ss.

(287) A. PERULLI, *loc. ult. cit.*, p. 119 ss.

caso una parte della dottrina a interrogarsi — come già detto — sulla possibile evoluzione in questo senso della nozione generale di subordinazione (288).

L'elaborazione dottrinale in realtà era già da tempo pervenuta — come già visto — allo stesso risultato, riconducendo il telelavoro ad una modalità di subordinazione caratterizzata dall'inserimento funzionale della prestazione nell'organizzazione del datore di lavoro.

Ebbene, se la subordinazione agile può diversamente modularsi in base alle scelte delle parti, identificandosi con l'eterodirezione o con la doppia alienità, è il caso allora di interrogarsi sulle ragioni che possono aver indotto il legislatore a introdurre un'ulteriore fattispecie di lavoro subordinato che, tanto nell'ipotesi di conferma dell'eterodirezione quanto in caso di doppia alienità, era già desumibile dall'art. 2094 cod. civ..

Per comprendere le ragioni della scelta legislativa occorre considerare che la tesi della doppia alienità, per quanto risalente (289) e non priva di importanti adesioni (290), è stata del tutto «igno-

(288) Vedi *retro* gli Autori citati alla nota 221 in questo Capitolo.

(289) La tesi della doppia alienità, inizialmente sviluppata da U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 189 ss., è stata poi ripresa da F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1974, p. 61 ss. e L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, F. Angeli, Milano, 1979, p. 65 ss.; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 305; F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Jovene, Napoli, 1979, p. 61.

(290) Aderiscono a questa tesi, ma con diverse sfumature, M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 56-61, che considera l'«alienità dell'organizzazione» l'unico dato rilevante della subordinazione, reputando non rilevante quello dell'alienità del risultato produttivo; in termini non dissimili A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., p. 202 e 206-207, per il quale «l'alienità dei mezzi di produzione costituisce il sottinteso prenormativo che segna la pertinenza della prestazione di lavoro all'organizzazione che la utilizza»; G. PELLACANI, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fra il programma contrattuale ed il concreto atteggiarsi del rapporto*, Giappichelli, Torino, 2002, p. 106 ss.; M. ROCCELLA, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del signor B.*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, p. 140; ID., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 65/2008, p. 35; F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 435; F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 54/2007, p. 74; M. PALLINI, *op. cit.*, p. 54 ss.; Con ri-

rata nelle analisi dottrinali» (291), accusata di «intrinseca contraddittorietà» (292) o ritenuta «identica» alla nozione socio-economica (293), e, salvo alcune pronunce (294), è stata addirittura «bi-

guardo al lavoro agile e ai rider: M. BARBIERI, *op. cit.*, p. I-12 ss.; G. DE SIMONE, *Lavoro agile e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 14; M.V. BALLESTRERO, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-9; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, p. 13; M. PALLINI, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, *cit.*, p. I-84; F. MARTELLONI, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 425-426; M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 34 ss.; A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 10 ss.; A. GARRILLI, *La subordinazione e i suoi confini nel pensiero di Massimo Roccella e nell'evoluzione ordinamentale*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esi, Napoli, 2021, p. 521; F. MARTELLONI, *La condizione di doppia alienità del lavoratore bisognoso di tutela giuslavoristica*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *op. cit.*, p. 559 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 203-204.

(291) Per questo rilievo M. ROCCELLA, *op. ult. cit.*, p. 35; ID., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del signor B.*, *cit.*, p. 140. Riconoscono l'indifferenza della dottrina e della giurisprudenza per la tesi della doppia alienità: L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. dir.*, 2016, p. 608-609; M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Labour&Law Issues*, 2020, n. 2, p. R-80; F. MARTELLONI, *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in *Quest. giust.*, 2020, p. 8.

(292) Così R. PESSI, *op. ult. cit.*, p. 60. Secondo F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *op. cit.*, p. 27, invece, la tesi della doppia alienità, «malgrado sia più rispondente sul piano descrittivo ai connotati del tipo normativo di lavoratore subordinato, cioè del tipo visualizzato dal legislatore, non sembra possedere una idoneità qualificatoria superiore a quella di ciascuno dei profili chiamati a comporla». Da ultimo M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019, p. 183 che ritiene possibile una rivisitazione dello schema concettuale della doppia alienità accolta dalla Consulta in una prospettiva in cui l'alienità si manifesta piuttosto con la mancanza di «libertà del lavoro».

(293) L. GAETA, *Teorie e metodologie della subordinazione*, in L. GAETA, F. STOLFA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Tomo I, Utet, Torino, 1993, p. 50. Anche E. GHERA, *op. cit.*, p. 2, intravede nella decisione «una propensione della corte a configurare la posizione contrattuale del lavoratore come dipendenza economica». In verità, anticipando le critiche, L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, *cit.*, p. 34, aveva chiarito che la doppia alienità «sebbene riecheggi quello sociologico di «alienazione» proprio per la sua natura formale si spoglia di ogni riferimento a valutazioni classiste e acquista una portata generale».

(294) Cass. sez. VI 22 luglio 2019, n. 19657; Cass. 23 ottobre 2018, n. 26813; Cass. 13 giugno 2017, n. 14660; Cass. 16 gennaio 2007, n. 820, in *Riv. giur. lav.*,

strattata dalla giurisprudenza di legittimità» (295) al punto che alla pronuncia della Consulta è stata «riservata la stessa attenzione che si potrebbe dedicare all'opinione di un Tribunale di provincia» (296).

Da una successiva decisione del giudice costituzionale (297) è stato anche dedotto, con una certa superficialità (298), l'abbandono della doppia alienità in favore del ritorno al criterio dell'eterodirezione (299).

Quella pronuncia e l'autorevole lettura a suo fondamento, nonostante l'indubbia coerenza con l'art. 2094 cod. civ., non avevano impedito all'indirizzo dominante di continuare a identificare la subordinazione con il criterio esclusivo dell'eterodirezione che non è scalfito ma anzi confermato dalla «modesta nozione di “subordinazione attenuata”» (300).

È nella contrarietà del diritto vivente ad abbandonare il criterio dell'eterodirezione che devono essere allora ricercate le ragioni di una nuova figura di subordinazione che intende realizzare l'obiettivo della doppia alienità e, cioè, immettere nel concetto di subordinazione «*un dato emergente dalla realtà sociale che aspira a tipizzarsi*, ossia il superamento dell'organizzazione del lavoro gerarchica e compatta della fabbrica fordista, ed il conseguente svaporare dell'eterodirezione rigida, a favore di una dipendenza essenzialmente economico funzionale del lavoratore» (301).

2007, II, p. 654, con nota di A. ALLAMPRESE, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*.

(295) Così M. PALLINI, *loc. ult. cit.*

(296) La considerazione è di M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 40-41.

(297) Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Foro it.*, 2015, I, c. 1849.

(298) Sul punto M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclotattori*, cit., p. I.13-14.

(299) Così E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour&Law Issue*, 2019, n. 2, p. I.71-72; in giurisprudenza: Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436; Cass. 19 novembre 2018, n. 29761.

(300) Così A. PERULLI, T. TREU, *“In tutte le sue forme e applicazioni”*. Per un nuovo Statuto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2022, p. 28.

(301) M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*

La pluralità di fattispecie che fino al lavoro agile non aveva intaccato l'unitarietà della subordinazione ricondotta ad un unico schema causale (302), ha così trovato formale riconoscimento legislativo, scongiurando il rischio dell'esclusione da quella nozione dei tipi sociali non coincidenti con il significato attribuito al tipo legale.

Se il patto di lavoro agile costituisce, dunque, lo strumento di definizione dell'assetto di interessi formalmente voluto dalle parti che possono così diversamente modulare il contenuto della subordinazione, occorre allora interrogarsi sulle conseguenze di un'eventuale difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione.

9. *Lo schema causale dedotto nel patto di lavoro agile tra deviazioni unilaterali.*

L'eventuale contrasto tra il programma negoziale formalmente dichiarato e la fase esecutiva del rapporto costituisce — come noto — una tematica centrale del diritto del lavoro ove, per gli effetti inderogabili del procedimento qualificatorio, la natura del contratto non è dettata dal regolamento delle parti, ma è «la qualificazione in base alla natura obiettiva del rapporto a modellare la volontà delle parti entro uno schema predefinito» (303).

Tralasciando le molte questioni riguardanti il procedimento qualificatorio lavoristico (304), preme rilevare come il problema

nel diritto del lavoro, cit., p. 211 (corsivo dell'A.). Nello stesso senso L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 407/2020, p. 13, il quale ribadisce che la doppia alienità è «ancora un concetto utile a riassumere l'ampia categoria del "lavoro dipendente diffuso"».

(302) Sul punto v. E. GHERA, *op. cit.*, p. 9-10.

(303) M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 206.

(304) Sul punto, in generale, e senza pretesa di esaustività v. M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 189 ss.; L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182 ss.; ID., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, p. 107 ss.; R.

della difformità tra la dichiarazione negoziale e la sua successiva attuazione si ponga in termini peculiari nel lavoro agile in conseguenza della facoltà attribuita alle parti di modulare il contenuto della subordinazione attraverso un accordo per il quale sono prescritti determinati requisiti.

È da questi ultimi che occorre allora muovere per ricostruire gli effetti della difformità tra l'accordo e la sua attuazione.

L'art. 19, c. 1, della l. n. 81 del 2017 prescrive che il patto di lavoro agile sia stipulato «per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova» (305), intendendo così riferirsi all'obbligo sancito dall'art. 23, c. 1, che nella sua originaria formulazione imponeva al datore di lavoro di comunicare l'accordo e le sue eventuali modifiche ai competenti servizi ministeriali ai sensi dell'art. 9-*bis* del d.l. 10 ottobre 1996, n. 510, conv., con mod., in l. 28 novembre 1996, n. 608 (306).

Di maggiore interesse ai fini qui considerati è la prescrizione della forma scritta «ai fini ... della prova» (307), la quale, da un lato, conferma la tendenza al formalismo probatorio per le fattispecie connotate da deviazioni rispetto al modello tipico (308),

SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 95 ss.; G. PELLACANI, *op. cit.*, p. 121 ss.; L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 109 ss.; PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 87 ss.; E. GHERA, *op. cit.*, p. 1 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in AA.VV., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Vol. II. Cacucci, Bari, 2008, p. 851 ss..

(305) Sulla forma dell'accordo di lavoro agile, in generale, v. E. GRAMANO, *op. cit.*, p. 508 ss. G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, cit., p. 190 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 198-200.

(306) Sulla nuova formulazione v. *infra* il par. 15 di questo Capitolo.

(307) In termini diversi si esprimeva invece l'art. 14 del d.d.l. AS n. 2233 del 2016 che prescriveva la stipulazione «per iscritto a pena di nullità».

(308) Sul punto v. G. FERRARO, *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 1989, p. 567 ss.; M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 100 ss. In un'ottica più generale L. MODICA, *Vincoli di forma e disciplina del contratto. Dal negozio solenne al nuovo formalismo*, Giuffrè, Milano, 2008, spec. p. 104. Sul punto anche A. PERULLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004, p. 741, il quale, con riferimento al

mentre, dall'altro, preserva la validità dell'accordo in caso di inosservanza del requisito formale, il quale, ove richiesto *ad probationem*, si riferisce appunto alla «forma della prova, e non, invece, [a]lla prova dell'atto» (309).

La mancanza del requisito di forma, dunque, non produce effetti sull'esistenza dell'accordo che rimane valido ed efficace, fatte salve, in caso di controversia, le limitazioni alla prova testimoniale sancite dagli artt. 2721 e ss. cod. civ. (310) che ne ammettono il ricorso solo in caso di perdita incolpevole del documento (art. 2724 cod. civ.), ferma restando la possibilità, oltre alla confessione, di esperire il giuramento decisorio che rimane ammissibile ove la forma scritta non sia richiesta ai fini della validità del contratto (art. 2739 cod. civ.) (311).

Dal tenore letterale dell'art. 19 e dal suo coordinamento con le altre disposizioni della l. n. 81 del 2017, si desume inoltre che il requisito formale si riferisce non soltanto all'accordo in sé, ma anche agli elementi che ne definiscono il contenuto.

Al pari di altre precedenti fattispecie (312), anche nel lavoro agile il requisito formale risponde all'esigenza di garantire non

lavoro a progetto, inquadrava la fattispecie nell'ambito di quella «tendenza, cosiddetta di neo-formalismo contrattuale, tipica della nuova legislazione speciale».

(309) È la celebre espressione di R. SACCO, G. DE NOVA, *Il contratto*, Utet, Torino, 2016, p. 710.

(310) L'inammissibilità della prova testimoniale di un accordo per il quale è richiesta la forma scritta *ad probationem*, costituisce un'eccezione in senso proprio, e, ove non fatta valere in giudizio, non può essere rilevata d'ufficio: Cass. sez. un., 5 agosto 2020, n. 16723; Cass. sez. II, 25 giugno 2020, n. 12639; Cass. 3 giugno 2015, n. 11479; Cass. sez. I, 25 giugno 2014, n. 14470; Cass. sez. III, 30 marzo 2010, n. 7765; Cass. sez. II, 30 maggio 2005, n. 11389. Per una più ampia analisi delle conseguenze processuali della forma *ad probationem* v. M. D'ONGHIA, *op. cit.*, p. 223 ss.

(311) I giudici di legittimità sono soliti ritenere che la facoltà attribuita al giudice del lavoro dall'art. 421 cod. proc. civ. di disporre d'ufficio l'ammissione di qualunque mezzo di prova «anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile» si riferisca ai limiti degli artt. 2721 ss. cod. civ. e non a quelli stabiliti per determinati e specifici atti: Cass. sez. III, 26 febbraio 2014, n. 4567; Cass. 29 luglio 2009, n. 17614; Cass. 15 aprile 2009, n. 8928; Cass. 25 agosto 2005, n. 17333; Cass. 21 maggio 2002, n. 7465 in *Not. giur. lav.*, 2002, p. 720; Cass. 26 giugno 2004, n. 11926.

(312) Relativamente al lavoro a progetto v. i rilievi di A. PERULLI, *loc. ult. cit.*.

solo il soggetto contrattualmente più debole ma anche la certezza dei rapporti giuridici, imponendo alle parti di esplicitare i contenuti dell'accordo che possono distinguersi in elementi essenziali ed eventuali: tra i primi figurano le modalità di esecuzione delle prestazioni esterne (art. 19, c. 1: «l'accordo ... disciplina l'esecuzione della prestazione ...»), i tempi di riposo e le misure di disconnessione (art. 19, c. 1, secondo periodo: «l'accordo individua altresì ...»); i secondi si riferiscono alle «fasi, cicli e obiettivi», all'assenza di precisi vincoli di orario e luogo di lavoro (art. 18, c. 1), ai limiti imposti all'esercizio dei poteri direttivo (art. 19, c. 1, «... anche con riguardo ...»), di controllo e disciplinare (art. 21, c. 1 e 2) e al diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze (art. 20, c. 2) (313).

Può dirsi dunque che la funzione della forma scritta sia quella di rendere esplicita la volontà delle parti circa l'assetto di interessi dedotto nell'accordo onde predeterminare, con sufficiente esattezza, le rispettive posizioni giuridiche che — come finora argomentato — dipendono dalla scelta di confermare lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. o di deviare in misura più o meno ampia da quest'ultimo.

Rimane estraneo invece al contenuto dell'accordo qualunque effetto sulla natura del rapporto che rimane di lavoro subordinato ed è questa probabilmente la ragione per cui il legislatore non ha ritenuto necessario imporre la certificazione dell'accordo alla quale le parti restano comunque libere di ricorrere per ottenere un provvedimento di certazione dello specifico assetto di interessi voluto (314).

(313) Cfr. C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 115; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 777 ss.; D. MEZ-ZACAPO, *op. cit.*, p. 158.

(314) Sulla funzione di certazione della certificazione v. L. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, spec. p. 208 ss.; E. GHERA, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. riforma e vincoli di sistema. dalla Legge 14 febbraio 2003 n. 30 al Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2004, p. 283; S. CIUCCIOVINO, *La certificazione dei contratti di lavoro come mezzo di produzione di certezze nel mercato di lavoro*, in EAD., *La certifica-*

Al di là dell'eventuale certificazione, rimane il problema di indagare le conseguenze della eventuale difformità della fase esecutiva rispetto al programma negoziale che può dipendere, al pari di qualunque vincolo di durata, da ipotesi patologiche o fisiologiche.

Tra quelle patologiche rientrano le modifiche al programma unilateralmente decise dal datore di lavoro, mentre quelle fisiologiche si verificano allorché le parti, dopo aver dato corretta esecuzione all'accordo, hanno poi deciso di modificare, anche tacitamente, i relativi contenuti, definendo consensualmente un altro assetto negoziale.

Iniziando dalla prima ipotesi, occorre distinguere il caso in cui le parti abbiano deciso di recepire lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. da quello in cui abbiano convenuto, deviando da quello schema, di limitare o escludere l'esercizio dei poteri datoriali, assumendo il lavoratore l'obbligazione di realizzare il risultato atteso autodeterminandosi nella scelta del tempo e del luogo di svolgimento della prestazione.

Nel primo caso una discordanza tra il programma negoziale e la sua attuazione potrebbe verificarsi ove il datore di lavoro scegliesse di non esercitare i poteri contrattualmente previsti, lasciando ampia autonomia al lavoratore nello svolgimento della prestazione.

Senonché, questa eventualità non configura una deviazione dal programma negoziale, posto che il mancato esercizio del potere non incide — come già visto — sulla sua esistenza giuridica, rimanendo così impregiudicata la posizione di soggezione del lavoratore al momento in cui il datore di lavoro deciderà di esercitare il potere.

Di interesse sicuramente maggiore si rivela il caso in cui le parti abbiano pattuito di limitare o escludere quei poteri e il datore di lavoro, nel concreto svolgimento del rapporto, abbia deciso di esercitarli.

zione dei contratti di lavoro. Problemi e questioni aperte, Giappichelli, Torino, 2014, p. 3 ss.

La questione si presenta particolarmente delicata sotto diversi aspetti e costituisce senza dubbio il vero banco di prova della capacità del lavoro agile e del concetto di subordinazione di evolversi dalla dimensione gerarchica verso una prospettiva collaborativa orientata alla valorizzazione degli spazi di autodeterminazione del lavoratore.

La soluzione del problema chiama in causa il fondamento del potere di comando del datore di lavoro e del correlativo obbligo di obbedienza del lavoratore che la dottrina — come già visto — ha ormai saldamente ancorato alla dimensione contrattuale, configurando la dipendenza gerarchica in cui si colloca l'obbligo di collaborazione come un elemento interno al contratto che, come tale, trae origine dal consenso delle stesse parti.

È quanto dire che «se i poteri nascono dal contratto, essi devono vivere nella dimensione contrattuale» (315), con la conseguente «impossibilità di concepirli in maniera svincolata dalla situazione giuridica sottostante», sicché ogni giudizio in merito alla validità o invalidità del loro esercizio non può prescindere da una preliminare indagine circa «la loro continenza rispetto all'oggetto del contratto» (316).

La giurisprudenza, del resto, è da tempo orientata ad escludere l'esistenza di una «presunzione di legittimità» degli atti datoriali che ne imponga l'ottemperanza fino al contrario accertamento in giudizio (317), riconoscendo invece l'illegittimità del po-

(315) Così V. FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato. Eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 56.

(316) M. MARAZZA, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in ID. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Diritti e obblighi*, Tomo II, Cedam, Padova, 2012, p. 1314.

(317) In questo senso: Cass. 17 maggio 2018, n. 12094; Cass. 3 novembre 2015, n. 22421; Cass. 7 agosto 2015, n. 16592; Cass. 10 novembre 2008, n. 26920; Cass. 19 febbraio 2008, n. 4060, in *Resp. civ. prev.*, 2008, p. 1760, con nota di F. PUCCINELLI; Cass. 20 dicembre 2002, n. 18209, in *Not. giur. lav.*, 2003, p. 331; Cass. 8 febbraio 1999, n. 1074, in *Not. giur. lav.*, 1999, p. 335.

tere non esercitato in conformità dei relativi limiti, «indipendentemente dal fatto che il vincolo illegittimamente violato sia posto direttamente dal contratto individuale di lavoro, dalla legge o dal contratto collettivo (318).

Una volta acclarato il fondamento contrattuale dei poteri datoriali, è inevitabile allora ritenere che, ove le parti ne abbiano pattuito la limitazione o l'esclusione, il loro esercizio al di fuori dei limiti contrattualmente stabiliti renderà legittimo il rifiuto del lavoratore di osservare gli ordini del datore di lavoro e di sottostare ai relativi poteri di controllo e disciplinare, senza che ciò possa configurare un inadempimento.

Se dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere legittimo il rifiuto del lavoratore, fatto salvo naturalmente il rischio di una diversa valutazione giudiziale dell'ordine disatteso (319), non altrettanto può dirsi invece per il fondamento giuridico di tale rifiuto che è stato oggetto di letture contrastanti.

Se la giurisprudenza non sembra fare molta distinzione tra le diverse giustificazioni del rifiuto del lavoratore, prevalendo il suo inquadramento nell'eccezione di inadempimento dell'art. 1460 cod. civ. (320), con valutazioni talvolta differenti in ordine alla proporzionalità tra prestazione adempiuta e rifiutata (321), in dottrina la tesi che configura l'ordine datoriale illegittimo come ina-

(318) Così ancora M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 1315-1316.

(319) Per questo giusto rilievo v. M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 471.

(320) In generale, tra le tante: Cass. 19 ottobre 2021, n. 28923; Cass. 27 marzo 2020, n. 7566; Cass. 23 aprile 2019, n. 11180; Cass. 5 dicembre 2017, n. 29054; Cass. 24 luglio 2017, n. 18178; Cass. 30 novembre 2016, n. 24459; Cass. 7 agosto 2015, n. 16592, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, II, p. 138, con nota di L. SCARANO; Cass. 7 novembre 2005, n. 21479, in *Riv. crit. dir. lav.* 2006, p. 214. In dottrina sul rimedio dell'art. 1460 cod. civ. v. F. REALMONTE, voce *Eccezione di inadempimento*, in *Enc. dir.*, Vol. XIV, 1965, p. 222 ss.

(321) Nel senso dell'esclusione della legittimità del rifiuto per contrarietà a buona fede: Cass. 14 maggio 2019, n. 12777; Cass. 10 gennaio 2019, n. 434, in *Guida dir.*, 2019, n. 25, p. 73; Cass. 11 maggio 2018, n. 11408; Cass. 16 gennaio 2018, n. 836; Cass. 26 settembre 2016, n. 18866, in *Guida dir.* 2016, n. 42, p. 64; Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959; Cass. 19 gennaio 2016, n. 831; Cass. 21 maggio 2015, n. 10468.

dempimento o, più precisamente, come «adempimento inesatto» (322), è stata criticata da quanti hanno giustamente rilevato come l'eccezione di inadempimento presupponga l'esistenza di due obbligazioni corrispettive, sicché per essere condivisa quella tesi imporrebbe di ritenere che l'ordine datoriale illegittimo sia comunque in grado di generare un obbligo di obbedienza che, tuttavia, non potrebbe essere adempiuto per l'illegittimità del comando (323).

Decisamente più condivisibile deve ritenersi allora la costruzione avanzata dalla dottrina maggioritaria, la quale, in coerenza con la fonte contrattuale del potere, ritiene che un ordine eccedente i limiti non configuri un inadempimento, ma un «ordine appunto dato senza potere, al quale, per ciò stesso, il lavoratore non è tenuto a dare esecuzione» (324). Dinanzi ad un ordine illegittimo, pertanto, il mancato svolgimento della prestazione non deriva dal rifiuto della prestazione dovuta, ma di una prestazione non dovuta, posto che «dove non c'è potere non c'è neppure dovere di obbedienza», risultando così del tutto fuori luogo il riferimento all'art. 1460 cod. civ. e alla necessaria proporzionalità tra prestazione inadempita e rifiutata (325).

(322) V. FERRANTE, *op. cit.*, p. 264 ss. e qui p. 278.

(323) Così M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 475.

(324) Ancora M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 477.

(325) In questo senso F. LISO, *op. cit.*, p. 120, il quale efficacemente afferma che i poteri esercitati al di fuori del contratto «sono assolutamente inidonei ad esprimere qualsivoglia effetto vincolante in capo al lavoratore». Nello stesso senso: M. BUONCRISTIANO, *I poteri del datore di lavoro*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XVI, *Impresa e Lavoro*, Tomo I, Utet, Torino, 1986, p. 575-576; L. ZOPPOLI, *La corrispettività nel rapporto di lavoro*, Esi, Napoli, 1991, p. 266 ss.; P. TULLINI, *Poteri privati dell'imprenditore ed esercizio di autotutela contrattuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, p. 949; A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Cedam, Padova, 1995, p. 126 ss.; C. PISANI, *La modificazione delle mansioni*, Franco Angeli, Milano, 1996, spec. p. 227-228; M. MOCELLA, *Limiti al potere direttivo e diritto di resistenza del prestatore di lavoro*, in *Giust. civ.*, 2000, p. 1099-1100; M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 477 ss.; L. CAVALLARO, *L'autotutela negata, ovvero: quale disciplina per il demansionamento illegittimo?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p. 473; M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 1315-1316.

Se l'illegittimità del potere esercitato oltre i limiti equivale all'inesistenza del potere (326), occorre allora concludere che nel lavoro agile ove il datore di lavoro eserciti le proprie prerogative al di fuori delle ipotesi contrattualmente previste, il lavoratore non soltanto potrà ignorare l'ordine impartito, continuando ad offrire la prestazione dovuta, ma anche sottrarsi ai poteri di controllo e disciplinare che, in quanto estranei alla causa negoziale, saranno privi di effetti giuridici.

Se la questione non pare in teoria problematica, posto che i poteri esercitati al di fuori dei limiti pattuiti sono *tamquam non esset*, sul piano concreto potrebbero sorgere numerose difficoltà per il fatto che all'autonomia individuale è consentito non solo di confermare o escludere i poteri datoriali, ma anche di limitarne l'esercizio, potendo le parti, ad esempio, ammettere il potere direttivo su alcuni aspetti della prestazione o escludere quello di controllo su altri o ancora circoscrivere quello disciplinare ad alcune condotte determinate.

È chiaro che in questi casi l'esatta individuazione delle rispettive posizioni giuridiche e profili di responsabilità costituirà una questione di interpretazione della volontà negoziale dedotta nel patto che dovrà essere risolta con gli strumenti ermeneutici dell'art. 1362 ss. cod. civ..

Un indice rivelatore della volontà delle parti circa gli esatti limiti dei poteri datoriali potrebbe comunque derivare — come si vedrà meglio in seguito — dalla individuazione delle fasi, cicli e obiettivi da cui dipendono gli spazi di autonomia del lavoratore nello svolgimento della prestazione e, di conseguenza, anche la latitudine dei poteri datoriali.

In definitiva, quanto più ampia sarà l'autonomia attribuita al prestatore nel decidere le modalità, i tempi e il luogo della prestazione nel perseguimento del risultato atteso, tanto maggiori saranno i limiti ai poteri del datore di lavoro di dirigere e control-

(326) Cfr. Cass. 7 dicembre 1991, n. 13187, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, p. 947, con nota di P. TULLINI, *op. cit.*; Cass. 11 luglio 2005, n. 14496.

larne lo svolgimento, concentrandosi il suo interesse sulla realizzazione degli obiettivi prefissati.

10. (Segue): *e modifiche consensuali dell'assetto di interessi implicati nel rapporto.*

Una volta chiarito che l'ambito del legittimo esercizio dei poteri datoriali è definito dal programma negoziale, non rimane che esaminare l'ipotesi in cui la difformità tra quest'ultimo e la sua attuazione derivi dalla volontà delle stesse parti di abbandonare, dopo avervi dato esecuzione, l'iniziale schema causale per adottarne uno diverso.

La questione si presenta delicata sotto molti punti di vista, derivando da una diversa regolazione dei poteri datoriali un mutamento della causa del contratto che sembra configurarne la novazione oggettiva (327).

Occorre premettere che in ambito lavoristico il riferimento alla novazione, che costituisce una modalità di estinzione e sostituzione dell'obbligazione (art. 1230 ss. cod. civ.) e non di un complesso rapporto sinallagmatico di durata (328), è stato spesso utilizzato «con una certa disinvoltura» (329) e in maniera «impropria» (330), dovendosi escludere, secondo alcune opinioni, che per il rapporto di lavoro possa parlarsi di fenomeno novativo (331), il quale, fondandosi sulla concorrenza di due elementi

(327) Cfr. M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 64.

(328) Per questi rilievi v. P. TOSI, *Considerazioni in tema di novazione oggettiva del rapporto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1969, p. 193; A. ANASTASI, voce *Novazione (dir. lav.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXVIII, 1978, p. 848 e P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO, e continuato da L. MENGONI, Vol. I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 314, nota 109.

(329) Così U. NATOLI, *Evoluzione e involuzione del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1967, I, p. 218.

(330) P. TOSI, *op. cit.*, p. 195.

(331) Propendono per l'esclusione nel rapporto di lavoro della novazione propriamente detta: U. NATOLI, voce *Anzianità (indennità di)*, in *Enc. dir.*, Vol. II, 1958, p. 576; ID., *Evoluzione e involuzione del diritto del lavoro*, cit., p. 218; P. TOSI, *op.*

— l'intenzione di novare (*animus novandi*) e l'obiettivo modifica del rapporto obbligatorio (*aliquid novi*) —, si adatta poco all'esigenza di assicurare la continuità del rapporto di lavoro e la sua conservazione (332).

Peraltro, nonostante la giurisprudenza ne ammetta l'applicazione anche al rapporto di lavoro, la novazione oggettiva per il suo tipico effetto estintivo-costitutivo è stata sempre guardata con forte sospetto soprattutto in caso di trasformazione del rapporto da subordinato ad autonomo (333), sicché, onde prevenire eventuali elusioni, i giudici sono soliti esigere la prova rigorosa della genuina volontà delle parti di estinguere il rapporto per costituire uno nuovo (334).

Complicazioni ulteriori nascono dal fatto che la libertà di forma del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tanto in sede di costituzione quanto di modifica, rende ammissibile la novazione oggettiva per fatti concludenti (335), richiedendosi in questi casi che la divergenza tra l'iniziale programma nego-

cit., p. 195 ss.; E. BALLETTI, *La risoluzione consensuale, la novazione e l'impossibilità della prestazione*, in E. GRAGNOLI (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. V, Cedam, Padova, 2017, p. 156-157. In generale sulla novazione oggettiva del rapporto di lavoro, oltre agli Autori già citati, v. L. ANGIELLO, *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Cedam, Padova, 1974, p. 71 ss.; P. MAGNO, *Le vicende modificative del rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 1976, p. 263 ss.; O. BUCCISANO, voce *Novazione*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXI, 1990, p. 13; G. PELLACANI, *op. cit.*, p. 217 ss..

(332) In questo senso U. NATOLI, voce *Anzianità (indennità di)*, *cit.*, p. 576; A. ANASTASI, *op. cit.*, p. 848.

(333) Rilevando come la quasi totalità del contenzioso si riferisca a tale ipotesi P. ICHINO, *op. cit.*, p. 315, nota 111; G. PELLACANI, *op. cit.*, p. 218-219, nota 38.

(334) In questo senso Cass. 14 ottobre 2020, n. 22213, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 44, con nota di E. RAIMONDI, *La transazione novativa nel rapporto di lavoro*; Cass. sez. VI, 23 aprile 2020, n. 8046; Cass. 29 ottobre 2018, n. 27390; Cass. 11 ottobre 2012, n. 17328; Cass. 26 febbraio 2009, n. 4670; Cass. 17 agosto 2004, n. 16038.

(335) Così in dottrina L. ANGIELLO, *op. cit.*, p. 71 ss.; P. ICHINO, *op. cit.*, p. 314; G. PELLACANI, *op. cit.*, p. 220 ss.; E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 160. In giurisprudenza Cass. 12 luglio 2002, n. 10183; Cass. 24 novembre 1998, n. 11924; Cass. 22 agosto 1997, n. 7885, in *Riv. it. dir. lav.* 1998, II, p. 666; Cass. 25 gennaio 1993, n. 812.

ziale e il concreto atteggiarsi del rapporto sia espressione dell'effettivo *animus novandi* delle parti in funzione della realizzazione di un diverso assetto di interessi (336). E un particolare significato in questo senso è attribuito proprio al contegno assunto dal lavoratore rispetto all'esercizio dei poteri datoriali dal quale è possibile desumere utili indicazioni sulla reale volontà delle parti di modificare la natura del rapporto da autonomo a subordinato o viceversa (337).

Occorre a questo punto verificare come la novazione e il relativo effetto estintivo-modificativo possano atteggiarsi nel lavoro agile ove le parti abbiano deciso di modificare, anche tacitamente, lo schema causale del rapporto adottando una diversa regolazione dei poteri datoriali.

È necessario anzitutto ribadire quanto già affermato dalla dottrina circa l'inidoneità dell'accordo novativo a determinare l'interruzione della continuità giuridica del rapporto ove non sia venuta meno la continuità materiale della prestazione per la « rilevanza che l'ordinamento attribuisce (...) al dato della (sostanzialmente) continuativa appartenenza del prestatore all'azienda » (338).

Questi rilievi devono valere, a maggior ragione, per il lavoro agile posto che l'accordo novativo non si riferisce al contratto ma al patto accessorio. A deporre nel senso della continuità del rapporto è anche la considerazione che nel lavoro agile la variazione dello schema causale non incide sulla natura subordinata del rap-

(336) Oltre alle pronunce citate alla nota 334 v. Cass. 14 ottobre 2020, n. 22216; Cass. 25 luglio 2019, n. 20209; Cass. 9 luglio 2015, n. 14359; Cass. sez. VI, 8 ottobre 2013, n. 22854; Cass. 11 ottobre 2012, n. 17328.

(337) Per quanto la giurisprudenza si riferisca soprattutto alla novazione del rapporto da autonomo a subordinato, non mancano alcune pronunce che si occupano dell'ipotesi contraria: Cass. 10 dicembre 2008, n. 29000, in *Riv. it. dir. lav.* 2009, II, p. 591, con nota di G. LEONE; Cass. 20 maggio 2002, n. 7310; Cass. 27 novembre 2002, n. 16805; Cass. 28 settembre 2002, n. 14071; Cass. 25 gennaio 1993, n. 812; Cass. 21 gennaio 1989, n. 359; Cass. 24 giugno 1987, n. 5533; Cass. 26 novembre 1986, n. 6985. In dottrina: P. ICHINO, *op. cit.*, p. 315; G. PELLACANI, *op. cit.*, p. 218; E. BALLETTI, *op. cit.*, p. 160.

(338) Così P. TOSI, *op. cit.*, p. 233.

porto che, di conseguenza, anche sotto questo profilo si presenta giuridicamente continuo.

Il vero problema semmai è la distinzione in concreto tra la novazione tacita e l'inosservanza del patto da parte di uno dei contraenti.

La questione potrebbe trovare soluzione nella forma *ad probationem* richiesta per la modifica del patto originario secondo il principio di simmetria formale in base al quale gli accordi accessori, quali quelli modificativi, devono rivestire la forma prescritta per il negozio principale (339), tanto più ove la modifica non si riferisca ad aspetti marginali ma ne investa il contenuto principale (340).

Di conseguenza, la mancanza della forma scritta, pur non pregiudicando la validità del patto novativo, ne limiterà la prova dell'esistenza, con il rischio, ove non si riesca a dimostrare l'*animus novandi* e soprattutto l'*aliquid novi* (341), che la deviazione dal programma negoziale possa essere ricondotta ad una modifica unilaterale del patto originario. Il che potrebbe sollevare non pochi problemi in caso di contestazione al lavoratore di una condotta non conforme alle modifiche tacitamente pattuite che risulti, invece, coerente con gli originari contenuti del patto.

(339) Così C.M. BIANCA, *Diritto civile*, Vol. IV, *L'obbligazione*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 456. In generale v. CR. ROMEO, *La novazione*, in D. MAFFEIS, A. FONDRIESCHI, CR. ROMEO, *I modi di estinzione delle obbligazioni*, in R. SACCO (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Vol. IV, Utet, Torino, 2016, p. 63-64.

(340) Ancora CR. ROMEO, *op. cit.*, p. 63, per il quale occorre valutare se la modifica «incida su una situazione per la quale l'ordinamento esige la forma scritta».

(341) È utile ricordare come nella novazione tacita il mutamento oggettivo, oltre all'*animus novandi*, sia ritenuto necessario a differenza della novazione espressa per la quale è dibattuto se la volontà delle parti sia sufficiente a realizzare l'effetto estintivo-modificativo (per la tesi negativa P. RESCIGNO, voce *Novazione (diritto civile)*, in *Noviss. Dig. it.*, Vol. XI, 1965, p. 435 ss.; P. PERLINGIERI, *Dei modi di estinzione delle obbligazioni diversi dall'adempimento. Art. 1230-1259*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli-Foro Italiano, Bologna-Roma, 1975, p. 76 ss.; A. MAGAZZÙ, voce *Novazione (dir. civ.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXVIII, 1978, p. 790 ss.; *contra* nel senso della sufficienza della volontà negoziale, O. BUCCISANO, *La novazione oggettiva e i contratti estintivi onerosi*, Giuffrè, Milano, 1968, spec. p. 28 ss.).

11. *Gli effetti del patto di lavoro agile sul rapporto di lavoro nella prospettiva dell'indivisibilità dell'obbligazione lavorativa e dell'unicità della causa del contratto di lavoro subordinato.*

Si è dato conto delle molte questioni riguardanti l'oggetto e le vicende modificative dell'accordo sul lavoro agile, il quale, configurandosi come un patto aggiuntivo (342) al contratto di lavoro subordinato, sembra instaurare con quest'ultimo un collegamento negoziale direttamente previsto dalla legge (343).

Sulla coesistenza tra i due negozi il legislatore non fornisce alcuna indicazione (344), limitandosi a stabilire che il patto può avere durata determinata o indeterminata (art. 19, c. 2); dal che si desume che la sua stipulazione può essere contestuale o successiva a quella del contratto (345).

La legge non chiarisce neppure se il patto possa accedere a qualunque tipologia contrattuale e i maggiori dubbi si sono concentrati non tanto sul contratto a termine (346), o su quello intermittente, che pone solo un problema di conciliabilità pratica con il lavoro agile (347), quanto piuttosto su quello a tempo parziale,

(342) C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 114; E. GRAMANO, *op. cit.*, p. 507; M. TUFO, *op. cit.*, p. 198; M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 64.

(343) A. ANDREONI, *op. cit.*, p. 105 ss.; I. BRESCIANI, *Il lavoro agile*, in A. DI STASI (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 58; M. TUFO, *loc. ult. cit.*

(344) Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 781; ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 387.

(345) Così pacificamente C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 114; F. FERRARO, *op. cit.*, p. 172; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 777; M. TUFO, *op. cit.*, p. 199.

(346) Ritengono il lavoro agile compatibile con qualunque contratto di lavoro flessibile: R. SCIOTTI, *Il lavoro agile e la sua specialità*, cit., p. 373; G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 3129; E. GRAMANO, *op. cit.*, p. 507; G. PROIA, *op. ult. cit.*, p. 181-182; G. RICCI, *op. cit.*, p. 638; M. TUFO, *op. cit.*, p. 199. Con riguardo al contratto a termine: R. CAMERA, E. MASSI, *Il lavoro agile dopo la riforma*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 28, p. 1728; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 788; M. TURRIN, *Lavoro agile e contratti di lavoro non standard: elementi di criticità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 385.

(347) R. CAMERA, E. MASSI, *loc. ult. cit.*; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 790, nota 38; M. TURRIN, *op. cit.*, p. 386-387. Secondo G. PROIA, *loc. ult. cit.*, invece, non sussisterebbe alcuna incompatibilità logica e giuridica tra la discontinuità della prestazione e il lavoro agile.

il quale, ai sensi dell'art. 5, c. 2, della l. n. 81 del 2015, richiede la puntuale indicazione della durata e collocazione oraria della prestazione (348).

E ulteriori perplessità sono state sollevate tanto per la somministrazione in ragione del fatto che il contratto di lavoro è stipulato dall'agenzia e non dall'utilizzatore (349), quanto per l'apprendistato a causa della dubbia compatibilità dell'obbligo formativo con il lavoro agile (350).

Per risolvere tali questioni è necessario, tuttavia, ricostruire la natura del collegamento tra patto e contratto e solo dopo sarà possibile individuare le tipologie del secondo alle quali può accedere il primo.

L'indagine non può che muovere dalla definizione dettata dall'art. 19, c. 1, della l. n. 81 del 2017, il quale affida al patto di lavoro agile la disciplina dell'«esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali». L'esplicito riferimento alla prestazione esterna ha indotto l'opinione maggioritaria a ritenere che lo *spatium deliberandi* dell'accordo sarebbe limitato a questa porzione di attività (351), ricavandosi da tale assunto la conclusione che il patto sarebbe privo di effetti sulla prestazione destinata a svolgersi all'interno dell'impresa. Se ne deduce, in maniera talvolta esplicita, che il limite spaziale che distingue la pre-

(348) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 789-790. Secondo A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 83-84, dai contratti collettivi emerge una «sorta di alternativa» tra i due istituti. Nel senso della compatibilità ma con opportuni adattamenti G. PROIA, *loc. ult. cit.* e M. TURRIN, *op. cit.*, p. 385.

(349) Per la sottoscrizione del patto tra utilizzatore e lavoratore G. PROIA, *op. cit.*, p. 181; M. TURRIN, *op. cit.*, p. 389. Secondo E. GRAMANO, *op. cit.*, p. 508, il patto dovrebbe accedere invece al contratto commerciale tra agenzia e utilizzatore per essere poi recepito nel contratto tra agenzia e lavoratore. Nel senso dell'incompatibilità del lavoro agile con la somministrazione G. FRANZA, *op. cit.*, p. 788-789.

(350) Per questi dubbi R. CAMERA, E. MASSI, *loc. ult. cit.*; G. PROIA, *loc. ult. cit.*; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 789; G. RICCI, *op. cit.*, p. 638.

(351) C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 114; A. ANDREONI, *op. cit.*, p. 106 ss.; S. CAIROLI, *op. cit.*, p. 6 ss.; A. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, cit., p. 113; F. FERRARO, *op. cit.*, p. 188; M. TUFO, *op. cit.*, p. 198-199.

stazione interna da quella esterna costituirebbe anche il *discrimen* tra le discipline del contratto di lavoro e del patto di lavoro agile (352).

Per quanto largamente condivisa, l'impostazione che attribuisce al patto di lavoro agile un ambito regolativo autonomo e distinto rispetto al contratto di lavoro subordinato, non sembra in realtà cogliere appieno il significato del collegamento tra i due negozi, risultando dettata piuttosto dalla preoccupazione di arginare gli effetti del lavoro agile sul sottostante rapporto di lavoro subordinato. Si accredita così l'idea di una netta distinzione tra i due negozi o tutt'al più di una dipendenza soltanto unilaterale del patto rispetto al contratto nel senso che sarebbe solo quest'ultimo a spiegare i propri effetti sul primo e non anche il contrario.

Eppure, non mancano sul piano dogmatico le argomentazioni che inducono ad una diversa lettura del rapporto tra patto e contratto.

Occorre rilevare come le due prestazioni, per quanto distinte sul piano spaziale, siano strettamente connesse su quello temporale, posto che la durata dell'una dipende per sottrazione da quella dell'altra. Si può anzi affermare come sia la prestazione interna a dipendere da quella esterna, la quale, potendo essere sottratta ad un orario predeterminato, finisce inevitabilmente per condizionare la durata della prima (353).

Si avrà modo di tornare in seguito sulla disciplina dell'orario di lavoro. Preme invece ora rimarcare come l'interdipendenza temporale tra attività interna ed esterna costituisca la diretta conseguenza della strutturale connessione delle due prestazioni che, a ben vedere, non sono oggetto di obbligazioni distinte ma della medesima obbligazione lavorativa.

Qualunque discorso sul collegamento tra patto e contratto non può prescindere, infatti, dall'analisi delle caratteristiche strut-

(352) A. DONINI, *op. cit.*, p. 113; EAD., *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, p. 832.

(353) Cfr. D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 159 ss.

turali della prestazione di lavoro, la quale, « considerata sotto l'aspetto qualitativo, è indivisibile » (354) poiché frazionabile solo *ratione temporis* in relazione alla sua esecuzione (355), risultando invece indivisibile sul piano materiale in parti « omogenee, cioè qualitativamente uguali fra di loro e all'intero » (356).

Da queste caratteristiche della prestazione deriva « l'indivisibilità della obbligazione lavorativa » (357), sicché, per quanto frazionabile nel tempo e nello spazio, la prestazione di lavoro non può che porsi in funzione dell'adempimento della medesima obbligazione alla quale corrisponde sinallagmaticamente un'unica obbligazione retributiva.

Il fatto che la prestazione esterna sia strutturalmente indivisibile da quella interna permette di chiarire meglio la relazione tra il patto e il contratto, posto che se l'obbligazione lavorativa è unica e altrettanto deve dirsi per quella retributiva, l'inscindibilità del sinallagma negoziale imporrebbe di configurare unitariamente anche la causa del contratto di lavoro. E ciò in quanto se ben può

(354) Così L. MENGONI, *Note sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro*, in *Scritti giuridici in onore di Antonio Scialoja per il suo XLV anno d'insegnamento*, Vol. IV, Zanichelli, Bologna, 1953, p. 279, il quale aggiunge che « le "operae" sono, per natura, *res quae divisionem non recipiunt* ». Sul punto v. V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 65.

(355) Sull'illimitata divisibilità *ratione temporis* della prestazione di lavoro v. P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Vol. I, Giuffrè, Milano, 1984, p. 25 ss. (e in seguito ID., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 204-207; ID., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, cit., p. 26 ss.), ma sul punto v. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, p. 119 ss.

(356) Così sull'indivisibilità dell'obbligazione per la natura della prestazione D. RUBINO, *Delle obbligazioni. Obbligazioni alternative - Obbligazioni in solido - Obbligazioni divisibili e indivisibili. Art. 1285-1320*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli-Foro Italiano, Bologna-Roma, 1963, p. 345, e C.M. BIANCA, *op. ult. cit.*, p. 753, per il quale l'indivisibilità può dipendere da criteri di tipo « materiale, economico-funzionale, giuridico e negoziale », risultando sufficiente uno solo di questi criteri per « qualificare la prestazione, e quindi l'obbligazione, come indivisibile ».

(357) Così, seppure con riguardo alla codatorialità, V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 66.

sussistere nel medesimo contratto una pluralità di prestazioni distinte, «nessuno ha mai detto che si dia contratto unico, con pluralità di cause fra loro autonome, poiché, quando si sperimentasse davvero l'esistenza di più cause, vi sarebbe non più un contratto, ma *più contratti* fra le medesime parti» (358).

Se l'obbligazione lavorativa è indivisibile e non può darsi un contratto unico con cause diverse, è inevitabile allora concludere che il contenuto del patto di lavoro agile non regola soltanto la prestazione esterna ma, intervenendo sul sinallagma contrattuale, condiziona inevitabilmente anche quella interna. E ciò tanto nell'ipotesi in cui le parti abbiano ribadito lo schema dell'art. 2094 cod. civ., confermando appunto questo schema causale, quanto a maggior ragione ove ne abbiano pattuito la variazione. Se così non fosse, si dovrebbe configurare una pluralità di contratti con cause distinte o un unico contratto con cause diverse in ragione del mero luogo di esecuzione della prestazione.

È inutile dire che entrambe le prospettive non paiono accettabili.

Anche sul piano concreto, del resto, riesce difficile immaginare un rapporto nel quale le parti abbiano definito un determinato assetto di interessi per la prestazione esterna che non abbia alcun effetto anche su quella interna. Questa lettura è evidentemente condizionata da una visione del lavoro agile ancora incentrata sul luogo fisico di esecuzione della prestazione come se l'assetto di interessi implicati nel rapporto fosse definito dal confine spaziale dell'impresa.

Se il modello di lavoro agile destinato a diffondersi maggiormente in futuro — come si dirà — è quello c.d. "ibrido", occorre allora ritenere, a conferma di quanto già detto sull'unitarietà della causa, che l'intervento dell'autonomia individuale sull'assetto di interessi implicato nel lavoro agile non potrà che interessare il rapporto di lavoro nella sua interezza.

(358) L'espressione è di F. MESSINEO, voce *Contratto innominato (atipico)*, in *Enc. dir.*, Vol. X, 1962, p. 104 (corsivo dell'A.).

12. *Il collegamento funzionale tra il patto sul lavoro agile e il contratto di lavoro subordinato.*

Una volta chiarito che la funzione del patto di lavoro agile è quella di confermare o modificare lo schema causale del contratto e che le scelte dell'autonomia individuale, stante l'unitarietà della causa, si riflettono sull'intero rapporto e non soltanto su una quota indeterminata della prestazione, è possibile indagare il significato della relazione tra il patto di lavoro agile e il contratto di lavoro subordinato.

La prima questione da risolvere è se il patto e il contratto formano un contratto unico di tipo misto (359) o un collegamento negoziale, presupponendo quest'ultimo una pluralità di contratti (360) e la sussistenza tra essi di una connessione strutturale (361) in funzione del «perseguimento di un assetto di interessi unitario» (362).

Senza dilungarci oltre sui molti aspetti di un tema che appartiene ormai ai “classici” della dottrina civilistica (363), preme soffermarsi sul principale criterio distintivo accolto dall'orientamento maggioritario, per il quale se al contratto «*l'unità è conferita dalla*

(359) I due termini sono volutamente utilizzati in modo indifferente, così R. SACCO, G. DE NOVA, *op. cit.*, p. 1410 ss.. Per F. MESSINEO, *op. cit.*, p. 108, nota 90, i contratti complesso e misto si porrebbero invece in rapporto di genere a specie.

(360) Così C.M. BIANCA, *Diritto civile*, Vol. III, *Il contratto*, cit., p. 439. In questo senso tra i primi A. VENDITTI, *Appunti in tema di negozi giuridici collegati*, in *Giust. civ.*, 1954, I, p. 259; M. GIORGIANNI, *Negozi giuridici collegati*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1937, estratto, p. 4; N. GASPERONI, *Collegamento e connessione tra negozi*, in *Riv. dir. comm.*, 1955, I, p. 359; F. DI SABATO, *Unità e pluralità di negozi (contributo alla dottrina del collegamento negoziale)*, in *Riv. dir. civ.*, 1959, I, p. 412; R. SCOGNAMIGLIO, voce *Collegamento negoziale*, in *Enc. dir.*, Vol. VII, 1960, p. 375; F. MESSINEO, voce *Contratto collegato*, in *Enc. dir.*, Vol. X, 1962, p. 48; DI NANNI C., *Collegamento negoziale e funzione complessa*, in *Riv. dir. comm.*, 1977, I, p. 297.

(361) Sul punto tra i tanti V. BARBA, *La connessione tra i negozi e il collegamento negoziale (Parte prima)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2008, p. 801 ss.

(362) E. DEL PRATO, *Contratti misti: variazioni sul tema*, in *Riv. dir. civ.*, 2012, p. 96.

(363) È quanto afferma E. DEL PRATO, *op. cit.*, p. 87.

sua causa» (364), anche la distinzione tra contratto unico e collegamento negoziale dovrà «procedere con riferimento alla causa» (365), sicché per aversi una pluralità di contratti, ferma l'irrilevanza della pluralità documentale, occorre che si tratti di «entità distinte, ciascuno con propria causa» (366).

Pur trattandosi di un criterio «poco incontroverso» (367), quello della causa è ritenuto un «principio sicuro» (368), costituendo il «fattore determinante per il riconoscimento dell'autonomia privata sul piano del diritto» (369).

Il problema della distinzione tra contratto misto e collegamento negoziale si è posto soprattutto per individuare la disciplina applicabile alla combinazione tra schemi negoziali diversi e le patologie trasmissibili tra contratti volontariamente collegati (370).

Problemi che, secondo alcuni, non si porrebbero in caso di «contratto *nominato (tipico) misto*» che «è, sempre e *per definizione*, unitario, anche quando abbia una causa che riflette pluralità

(364) F. MESSINEO, voce *Contratto innominato (atipico)*, cit., p. 104 (corsivo dell'A.).

(365) C.M. BIANCA, *op. ult. cit.*, p. 439. Condividono il criterio distintivo della causa: L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Morano, Napoli, 1948, p. 324; A. VENDITTI, *op. cit.*, p. 259 ss.; N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 361; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 376; F. MESSINEO, *loc. ult. cit.*; ID., voce *Contratto collegato*, cit., p. 49; G. GANDOLFI, *Sui negozi collegati*, in *Riv. dir. comm.*, 1962, II, p. 345 ss.; C. DI NANNI, *op. cit.*, p. 299, nota 35; F. GALGANO, *Trattato di diritto civile*, Vol. II, *Le obbligazioni in generale. Il contratto in generale. I singoli contratti*, Cedam, Padova, 2014, p. 251. *Contra* nel senso della unitarietà del contratto collegato G. LENER, *Profili del collegamento negoziale*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 164 ss. e R. SACCO, G. DE NOVA, *op. cit.*, p. 81 ss.. Il criterio dell'autonomia causale è invece ampiamente utilizzato dalla giurisprudenza, tra le tante: Cass. sez. II, 26 marzo 2010, n. 7305, in *Guida dir.*, 2010, n. 19, p. 38; Cass. sez. III, 10 luglio 2008, n. 18884, in *Guida dir.*, 2008, n. 42, p. 80; Cass. sez. III, 12 gennaio 2006, n. 415; Cass. sez. III, 28 luglio 2004, n. 14244, in *Giur. it.*, 2005, p. 1825, con nota di L. SEMPI; Cass. sez. III 18 luglio 2003, n. 11240, in *Giur. it.*, 2004, p. 738, con nota di I. REDI.

(366) F. MESSINEO, *op. cit.*, p. 48 (corsivo dell'A.).

(367) L'espressione è di M. GIORGIANNI, *op. cit.*, p. 11.

(368) F. MESSINEO, voce *Contratto innominato (atipico)*, cit., p. 104.

(369) R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 376.

(370) Per una ricostruzione del dibattito v. LENER G., *op. cit.*, p. 31 ss. e 163 ss.

di prestazioni» che il legislatore ha valutato «come organicamente *fuse e coordinate*, (...) aventi base in un interesse economico unitario delle parti» (371), mentre nel collegamento negoziale tipico (372) il problema è «essenzialmente normativo» «come interpretazione della legge e non del negozio» (373).

È stato obiettato che anche nel collegamento tipico si potrebbe porre un problema di regolazione degli effetti ove la disciplina legale non fosse esaustiva (374).

Si pone dunque il problema di verificare se patto e contratto configurino un negozio unico misto o negozi distinti in collegamento tra loro. E la questione non ha rilievo soltanto teorico, giacché nel caso di collegamento si dovrebbero indagarne gli effetti, mentre in caso di negozio unitario questa esigenza rimarrebbe assorbita nell'unità negoziale.

Occorre rilevare come la fattispecie presenti aspetti inediti e di difficile inquadramento.

Se il patto di lavoro agile, come finora argomentato, costituisce un accordo sulla causa del contratto di lavoro, si potrebbe pensare che lo stesso, inserendosi nello schema causale del contratto, configuri con quello principale un'unica fattispecie negoziale di tipo misto (375).

(371) F. MESSINEO, *op. cit.*, p. 103-104 (corsi dell'A.). Nello stesso senso G. SICCHIERO, *Il contratto con causa mista*, Cedam, Padova, 1995, p. 271, e in seguito ID., voce *Contratto misto*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XVII, Agg., 2008, p. 5.

(372) Per la distinzione tra collegamento volontario e necessario V. ROPPO, *Il contratto*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 368 ss.; G. OPPO, *Contratti parasociali*, in ID., *Diritto delle società, Scritti giuridici*, Vol. II, Cedam, Padova, 1992, p. 70 ss. (ed. orig. 1942) e N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 372 ss.

(373) Così F. DI SABATO, *op. cit.*, p. 428. Ritengono ascrivibile al collegamento in senso tecnico soltanto quello derivante dall'autonomia negoziale v. M. GIORGIANNI, *op. cit.*, spec. p. 57 ss.; G. OPPO, *op. cit.*, p. 79-80; N. GASPERONI, *loc. ult. cit.*; C. DI NANNI, *op. cit.*, p. 320-321 e più di recente V. BARBA, *op. cit.*, spec. p. 803 ss.

(374) Così G. LENER, *op. cit.*, p. 7. Critico nei confronti della presunta irrilevanza del collegamento tipico anche G. CHINÈ, *Il collegamento contrattuale tra tipicità ed atipicità*, in *Giust. civ.*, 1996, I, p. 1098.

(375) Cfr. N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 362-364.

Andando più a fondo nella questione, occorre tuttavia rilevare come la dottrina civilistica conosca da tempo la categoria dei “negozi regolamentari” (376) che trovano fondamento nell’art. 1321 cod. civ. nella parte in cui attribuisce esplicitamente al contratto anche la funzione di “regolare” un rapporto giuridico patrimoniale (377).

Si tratta di «*negozi di secondo grado*» (378) «che hanno per oggetto immediato un *rapporto giuridico preesistente*, e operano su di esso nel senso di *sovrapporgliene un altro*» (379), sicché «col negozio fondamentale il rapporto è disciplinato per la prima volta», mentre «il negozio di secondo grado ha per oggetto un rapporto giuridico, appunto, già esistente» (380).

Ai negozi di secondo grado si riconosce un contenuto piuttosto ampio (381), comprendendo tutti quelli «diretti a regolare in qualsiasi senso (fissare, confermare, interpretare, risolvere, assorbire, ecc.) negozi giuridici in precedenza conclusi fra le parti stesse» (382).

La differenza rispetto al negozio novativo risiede nell’assenza dell’effetto estintivo-costitutivo, risultando il negozio di secondo grado «*collegato funzionalmente* con quello di primo grado» in quanto «*regolamentare e accessorio*» a quest’ultimo che così pro-

(376) L’elaborazione della categoria dei negozi regolamentari risale a E. BETTI, *Inefficacia del negozio cambiario e reazione del rapporto causale*, in *Riv. dir. comm.*, 1927, II, p. 355 ss. e ribadita in ID., *Teoria generale del negozio giuridico*, cit., p. 243 ss.

(377) Sul punto v. F. MESSINEO, voce *Contratto (Diritto privato - Teoria generale)*, in *Enc. dir.*, Vol. IX, 1961, p. 815, nonché R. SACCO, G. DE NOVA, *op. cit.*, p. 947, per i quali «L’espressione “regolare”, contenuta nell’art. 1321, apre la possibilità di far spaziare gli effetti del contratto in un settore molto ampio».

(378) Così E. BETTI, *op. ult. cit.*, p. 243-244 (corsivi dell’A.). La categoria dei negozi di secondo grado è stata in seguito condivisa da L. CARIOTA FERRARA, *op. cit.*, p. 326 e nota 5; N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 377; S. ROMANO, *Autonomia privata*, Giuffrè, Milano, 1957, p. 110; G. CRISCUOLI, *Contributo alla specificazione del negozio modificativo*, in *Giust. civ.*, 1957, I, p. 855; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 379; C. DI NANNI, *op. cit.*, p. 324-325; A. MAGAZZÙ, *op. cit.*, p. 820, nota 189, e 831.

(379) E. BETTI, *Inefficacia del negozio cambiario e reazione del rapporto causale*, cit., p. 374 (corsivi dell’A.).

(380) Così L. CARIOTA FERRARA, *loc. ult. cit.*

(381) G. DORIA, *I negozi sull’effetto giuridico*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 44 ove ulteriori riferimenti bibliografici.

(382) E. BETTI, *op. ult. cit.*, p. 244.

segue, pur eventualmente modificato, senza soluzione di continuità (383).

Ebbene, questa categoria dei negozi di secondo grado sembra attagliarsi perfettamente al patto sul lavoro agile che può essere allora configurato come *negozio regolamentare tipizzato dalla legge*.

La dottrina avverte giustamente che il negozio regolamentare ha una «causa autonoma e propria, nettamente diversa da quella del suo negozio collegato» (384) ed è quanto si riscontra anche nel patto di lavoro agile ove la causa del contratto principale risiede nello schema tipico dell'art. 2094 cod. civ., mentre quella del patto consiste nella regolazione della causa di quest'ultimo.

Dalle cause di ciascun negozio deve essere poi tenuta distinta l'ulteriore causa del regolamento unitario che risulta appunto dalle modifiche introdotte dal negozio regolamentare (385).

Una volta chiarito che siamo di fronte ad un collegamento tra negozi e non ad un negozio unico misto, occorre interrogarsi sulla natura del collegamento tra patto di lavoro agile e contratto di lavoro che è tipico, sostanziale (386) e «funzionale» (387) in quanto agisce sullo svolgimento del rapporto (388), instaurando tra i due negozi una relazione di «accessorietà giuridica» o di «dipendenza unilaterale» (389), nel senso che il patto, dipendendo logicamente

(383) G. CRISCUOLI *op. cit.*, p. 855 (corsivi dell'A.).

(384) Ancora G. CRISCUOLI *op. cit.*, p. 850.

(385) Cfr. M. GIORGIANNI, *op. cit.*, p. 44 ss.; G. CRISCUOLI, *op. cit.*, p. 850-851; F. MESSINEO, voce *Contratto innominato (atipico)*, cit., p. 103; C. DI NANNI, *op. cit.*, p. 307.

(386) V. ROPPO, *loc. ult. cit.*

(387) In questo senso con riguardo al patto di lavoro agile anche A. ANDREONI, *op. cit.*, p. 105 ss.; I. BRESCIANI, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 198.

(388) Per la distinzione tra collegamento genetico e funzionale G. OPPO, *op. cit.*, p. 71 ss.; N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 372 ss.; F. MESSINEO, voce *Contratto collegato*, cit., p. 50-51; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 377. *Contra* F. DI SABATO, *op. cit.*, p. 434-435 per il quale il collegamento opera sempre sul rapporto e non sul negozio.

(389) Per una classificazione dei diversi tipi di collegamento negoziale: G. OPPO, *op. cit.*, p. 77, al quale risale la prima espressione; M. GIORGIANNI, *op. cit.*, p. 60 ss.; N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 382 ss.; F. DI SABATO, *op. cit.*, p. 429; F. MESSINEO, voce *Contratto collegato*, cit., p. 50 ss. che utilizza la seconda definizione.

e giuridicamente dal contratto, si pone come accessorio rispetto a quest'ultimo che ne costituisce il presupposto.

Gli effetti del collegamento dovrebbero allora essere regolati dal principio *accessorium sequitur principale* (390), sicché l'invalidità, inefficacia e cessazione del contratto si rifletteranno sul patto che «presuppone di necessità il principale, non si regge senza di esso e non si intende nella sua funzione» senza quest'ultimo (391).

Al contrario, la cessazione del patto non dovrebbe ripercuotersi sul negozio principale che nella sua esistenza non dipende da quello accessorio (392). È la sua natura accidentale a dimostrare l'autonoma esistenza del negozio principale come confermato dall'art. 19, c. 2, il quale, svincolando la durata del patto da quella del contratto, conferma l'indipendenza di quest'ultimo dal primo. In caso di scioglimento del patto, pertanto, il contratto di lavoro rimane in vita e il rapporto prosegue senza soluzione di continuità per lo svolgimento della prestazione all'interno dell'impresa secondo lo schema dell'art. 2094 cod. civ.. L'unica ipotesi in cui, a ben vedere, lo scioglimento del patto potrebbe determinare la cessazione del rapporto si avrà ove l'estinzione del primo pregiudichi l'interesse del creditore alla prestazione residua ma ciò si inquadra — come si vedrà — nella valutazione del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (393).

Il fatto che la relazione tra i due negozi sia di natura accessoria non esaurisce in realtà tutti gli effetti del collegamento, posto che l'accessorietà significa soltanto che l'esistenza del negozio principale non è condizionata dall'estinzione di quello accessorio ma non anche che «l'accessorio non eserciti di necessità alcuna influenza sul principale» (394).

(390) G. OPPO, *op. cit.*, p. 78; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 379.

(391) Così G. OPPO, *op. cit.*, p. 76. Nello stesso senso: M. GIORGIANNI, *op. cit.*, spec. p. 56; N. GASPERONI, *op. cit.*, p. 379; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 377.

(392) Così anche A. ANDREONI, *op. cit.*, p. 107.

(393) Vedi *infra* il par. 10 del Cap. IV.

(394) L'espressione è di G. OPPO, *op. cit.*, p. 78.

La dottrina civilistica è anzi concorde nel ritenere che proprio dal collegamento derivi la possibilità della connessione tra i due negozi, nel senso che «se l'accessorietà non basta ad affermare una influenza dell'accessorio sul principale, non basta neanche ad escluderla» (395).

Ed è esattamente quanto si verifica nel lavoro agile ove il patto accessorio, avendo ad oggetto la regolazione dell'assetto di interessi implicato nel contratto, esercita la propria influenza su quest'ultimo, stante la già richiamata indivisibilità della relativa causa. Ciò significa che, ferma restando l'accessorietà del patto, il contratto di lavoro subisce gli effetti del negozio regolamentare specie ove le parti abbiano deciso di modificarne lo schema causale.

Ricapitolando quanto finora esposto, il patto sul lavoro agile si configura, dunque, come un negozio regolamentare tipico e accessorio al contratto di lavoro con il quale instaura un collegamento funzionale, anch'esso tipico, che permette all'autonomia negoziale di deviare dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ..

Una volta chiariti questi aspetti fondamentali del rapporto tra patto e contratto, è possibile tornare al problema delle tipologie contrattuali alle quali è possibile apporre il patto di lavoro agile. È chiaro, per quanto detto finora, che quest'ultimo può accedere, in linea di principio, a qualunque tipologia di lavoro subordinato che condivida lo schema dell'art. 2094 cod. civ., ferma restando — come già detto — l'indisponibilità della normativa inderogabile che comprende anche quella di ciascuna tipologia contrattuale. Non è sul piano della fattispecie allora che deve affrontato il problema della compatibilità del patto di lavoro agile con le tipologie contrattuali flessibili, quanto piuttosto su quello della disciplina, nel senso che l'apposizione del primo sarà ammissibile a condizione che non si traduca nella violazione dei limiti inderogabili posti per le seconde. Se così non fosse, il lavoro agile, proprio per-

(395) G. OPPO, *loc. ult. cit.*; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, p. 379; F. MESSINEO, *op. ult. cit.*, p. 50.

ché compatibile in astratto con qualunque tipologia di lavoro subordinato, si tradurrebbe in uno strumento derogatorio della disciplina delle singole tipologie contrattuali.

Il patto potrà allora accedere al contratto a tempo parziale ma nel rispetto della predeterminazione della durata e collocazione oraria della prestazione, restando così esclusa in questi casi la rimozione dei vincoli di orario. E altrettanto deve dirsi tanto per il lavoro intermittente, tenuto conto dell'inderogabilità del limite massimo di giornate di effettivo lavoro con lo stesso datore (art. 13, c. 3, d.lgs. n. 81 del 2015), quanto per l'apprendistato rispetto al quale il lavoro agile deve risultare compatibile con l'adempimento dell'inderogabile obbligo formativo.

Un discorso a parte deve essere svolto per la somministrazione, non potendosi condividere le soluzioni che propongono la stipulazione del patto tra lavoratore e utilizzatore (396) e ciò in quanto, trattandosi di un negozio accessorio, lo stesso non può che accedere a quello principale. Non sembra deporre in senso contrario il fatto che in tale fattispecie i poteri direttivo e di controllo sono esercitati dall'utilizzatore, posto che detti poteri, trovando fondamento nel contratto e dovendo essere esercitati nei limiti di questo, è sempre nel contratto che devono trovare la loro regolazione. Se così non fosse, si avrebbe un patto accessorio in grado di incidere sulle posizioni derivanti dal contratto principale ma concluso da parti diverse da quelle che hanno stipulato quest'ultimo. Una conclusione evidentemente difficile da sostenere.

13. *I confini della fattispecie nell'area della subordinazione: il rapporto tra lavoro agile, telelavoro e lavoro a domicilio.*

Nelle pagine precedenti si è dato conto dei tratti identificativi del lavoro agile e del suo significato rispetto alla nozione di subordinazione.

(396) Vedi *supra* par. 11, nota 349.

Occorre a questo punto spostare la riflessione sui rapporti tra questa fattispecie e altre figure contigue di lavoro subordinato. La questione è stata già in parte affrontata ma vale comunque la pena tornare sull'argomento, tenuto conto che l'ordinamento conosce altre ipotesi di lavoro a distanza che potrebbero sovrapporsi con il lavoro agile.

Relativamente al telelavoro, la questione assume — come già detto — un valore soltanto nominalistico dal momento che dalla nozione legislativa di lavoro agile non è dato desumere alcun elemento distintivo rispetto alla definizione dell'Accordo Quadro Europeo (397). L'intento delle parti sociali a livello europeo era quello di dettare una nozione ampia ed elastica di lavoro tecnologico a distanza onde ricomprendervi anche le forme più evolute di telelavoro e altrettanto aperta e inclusiva si rivela la definizione interna di lavoro agile che descrive una fattispecie non distinguibile da quella del telelavoro. Le differenze tra le due definizioni, più terminologiche che sostanziali, non paiono infatti sufficienti a distinguerne le fattispecie, dovendosi ritenere che se fosse stato questo l'intento del legislatore lo avrebbe espresso chiaramente (come nel d.d.l. Mosca).

Dal confronto tra le rispettive discipline emergono anzi affinità notevoli posto che la volontarietà del telelavoro prevista dall'Accordo Quadro Europeo comporta di per sé — come già detto — una limitazione dei poteri di eterodirezione del datore di lavoro che, come tale, implica una deviazione dalla causa del contratto di lavoro subordinato.

Più problematica si presenta la distinzione rispetto al lavoro a domicilio, giacché non sono mancati quanti, argomentando dall'uso soltanto « possibile » degli strumenti informatici, hanno individuato nel lavoro agile « la nuova formale deriva di un attuale lavoro a domicilio » (398).

(397) Vedi *supra* il par. 6 del Cap. II e il par. 3 in questo Capitolo.

(398) Così M. FREDIANI, *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Lav. giur.*, 2017, p. 633.

Fermo restando che l'aggettivo « possibile » — come già detto — deve essere inteso nel senso dell'effettività e non dell'eventualità (399), occorre comunque interrogarsi sulla distinzione tra le due fattispecie.

Un sicuro criterio distintivo non può essere ricavato di certo dalla mancanza nel lavoro a domicilio di un patto accessorio, dal momento che questo può essere concluso — come già visto — per fatti concludenti.

E poco decisiva si rivela anche la possibilità accordata al lavoratore a domicilio, ma non al lavoratore agile, di avvalersi di mezzi propri, dell'aiuto accessorio dei familiari e di prestare lavoro retribuito per più datori, trattandosi di elementi eventuali (400) e, come tali, non essenziali ai fini della loro distinzione.

Occorre allora ricercare un diverso criterio distintivo e in questa prospettiva può essere utile ritornare brevemente alla distinzione tra lavoro a domicilio e telelavoro.

Si è già illustrato come in passato il lavoro a domicilio abbia costituito spesso la soluzione qualificatoria utilizzata per il telelavoro in ragione dell'asserita incompatibilità dell'esteriorità spaziale della prestazione con il tipo generale e della presunta necessità per quest'ultimo di un collegamento informatico continuo con l'impresa. È stato altresì chiarito come entrambi gli ostacoli all'inquadramento nel tipo generale siano stati superati dalle opinioni dottrinali che hanno negato rilevanza qualificatoria alla collocazione spaziale della prestazione e al tipo di collegamento utilizzato.

Ebbene, la disciplina del lavoro agile ha confermato la piena compatibilità con la subordinazione della esteriorità spaziale della prestazione e dell'assenza di un collegamento continuo, superando

(399) Così invece M. FREDIANI, *loc. ult. cit.*

(400) L. NOGLER, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 114-115 ss.; L. GAETA, *op. ult. cit.*, p. 13-14; L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 112; L. GAETA, voce *Telelavoro*, cit.

in maniera definitiva le ragioni che avevano indotto una parte della dottrina ad inquadrare il telelavoro nel lavoro a domicilio (401).

Se non possono essere l'esteriorità spaziale o il tipo di collegamento a distinguere il lavoro agile da quello a domicilio, la distinzione deve essere allora individuata nel contenuto della prestazione che nel lavoro a domicilio è di natura manifatturiera, mentre nel lavoro agile, dovendo essere svolto con strumenti informatici, assume natura immateriale.

Si può dire, in definitiva, che la l. n. 81 del 2017 abbia ristabilito l'originaria distinzione tra il lavoro esterno manifatturiero per il quale continua ad operare la disciplina del lavoro a domicilio, e quello tecnologico «mentefatturiero» (402) che è ora sottoposto ad una disciplina propria.

Ciò non significa che qualunque interferenza tra le due fattispecie possa essere esclusa, dal momento che gli strumenti tecnologici potrebbero essere utilizzati anche nelle attività manifatturiere soprattutto nella fase di progettazione e sviluppo del prodotto. È chiaro, d'altra parte, come nel lavoro agile il mezzo tecnologico non sia strumentale alla realizzazione di un prodotto materiale, incorporando esso stesso il contenuto e il risultato immateriale della prestazione che è destinata a svolgersi interamente con modalità tecnologiche e digitali.

Se la disciplina del lavoro agile ha restituito il lavoro a domicilio al suo originario ambito applicativo, non meno importanti sono i riflessi che il primo produce sul secondo, confermando l'inattualità della sua tradizionale lettura come fattispecie derogatoria di la-

(401) Paiono così superate anche le disquisizioni circa la necessaria omogeneità ai sensi della l. n. 877 del 1973, dell'attività del telelavoratore rispetto all'attività del committente, così P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, cit., p. 135-137, ma v. sul punto le perplessità di L. GAETA, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, p. 563; ID., *La qualificazione del rapporto*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 15 e più di recente M. TUFO, *op. cit.*, p. 345.

(402) Così L. NOGLER, *op. ult. cit.*, p. 51 ss.

voro subordinato (403) che trova ora definitiva smentita con la l. n. 81 del 2017 nella quale la subordinazione si connota non solo per l'esteriorità spaziale della prestazione ma anche per la sua modularità da parte dell'autonomia individuale.

14. *I confini della fattispecie sul versante dell'autonomia: il lavoro agile e le collaborazioni eterorganizzate e coordinate e continuative.*

Una volta chiarite le analogie e le differenze tra il lavoro agile e le altre figure contigue di lavoro subordinato, il discorso non può che proseguire indagando i confini della fattispecie rispetto ad alcuni rapporti di lavoro autonomo che sembrano assumere connotati non troppo dissimili da quelli del lavoro agile.

Si allude in particolare ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai quali già in passato la dottrina aveva rivolto la propria attenzione come possibile soluzione qualificatoria delle prime forme di telelavoro, giudicando incompatibile con l'art. 2094 cod. civ. una fattispecie «libera da distanze di spazio, di tempo e di gerarchia» (404).

A prevalere nel dibattito — come già visto — è stato invece l'inquadramento del telelavoro nel lavoro subordinato non solo perché la parasubordinazione costituiva all'epoca una fattispecie soltanto processuale, ma soprattutto per il timore di agevolare la fuga verso l'autonomia di rapporti genuinamente subordinati (405).

Con la disciplina del lavoro agile la questione sembra riproporsi in termini ancora più complicati e problematici.

Occorre premettere che le maggiori difficoltà al riguardo non dipendono dal riferimento dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017 alle

(403) Vedi *supra* il par. 4.2. del Cap. II.

(404) Così R. FLAMMIA, *Telelavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 641 ss.; ID., voce *Telelavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 1996, p. 3-4.

(405) Vedi *supra* il par. 4.2 del Cap. II.

«forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi» che sembra riproporre la formula già utilizzata per il lavoro a progetto, posto che quest'ultima — come già detto — non è stata ritenuta esclusiva o confermativa della natura autonoma del rapporto (406).

I maggiori problemi nascono semmai da quella che è stata definita la «duplice torsione» (407) dalla linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia dove si concentrano ormai fattispecie non più facilmente distinguibili sul piano teorico e nelle loro modalità esecutive.

L'«ingorgo normativo» (408) a ridosso di quel confine deriva dai recenti interventi legislativi in materia di collaborazioni eterorganizzate e coordinate e continuative di cui, rispettivamente, all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ..

Con la prima disposizione il legislatore ha stabilito che a partire dal 1° gennaio 2016 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato «si applica» «anche» ai rapporti di collaborazione che «si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (409). L'am-

(406) Vedi *supra* il par. 5.1 di questo Capitolo.

(407) L'espressione è di A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 74.

(408) Così F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla «subordinazione» alle «subordinazioni»?*, cit., p. 961 ss. e anche E. GHERA, *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, p. 558.

(409) Sul contenuto originario della norma v. L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 267/2015; V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 280/2015; M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1257 ss.; A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 279 ss.; ID., *Costanti e varianti in tema di autonomia*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 259 ss.; ID., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 272/2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP Csdle «Massimo

bito applicativo della norma è stato poi ampliato dall'art. 1, c. 1, lett. a), del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, conv. con mod. in l. 3 settembre 2019, n. 128, il quale ha sostituito l'avverbio «esclusivamente» con «prevalentemente» ed ha eliminato il riferimento «ai tempi e al luogo di lavoro», aggiungendo che l'art. 2 si applica anche ove «le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Il d.l. n. 101 del 2019 ha introdotto altresì nel d.lgs. n. 81 del 2015 un nuovo Capo V-bis, rubricato *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*, che ha stabilito «livelli minimi di tutela» in favore dei «lavoratori autonomi» che svolgono «attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore» «attraverso piattaforme anche digitali».

Nel frattempo, con l'art. 17 della stessa l. n. 81 del 2017, il legislatore è intervenuto anche sulla nozione processuale di cui all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. che definisce la collaborazione come «prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato», aggiungendo alla norma un nuovo periodo secondo il quale «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa» (410).

D'Antona».IT - 282/2015; C. PISANI, *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c'è davvero differenza tra l'art. 2, dlgs. n. 81/2015 e l'art. 2094 cod. civ.?*, 2015, in csdle.lex.unic.it; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 266/2015; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 278/2015; M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 45, 2015, p. 3 ss.; ID., *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 978 ss.; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1117 ss.; T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 155 ss.; A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2015.

(410) Sul nuovo testo della norma, tra i primi, R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 318/2017; A. PERULLI, *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22*

In questa sede è possibile dare solo sommariamente conto dell'ampio dibattito tuttora in corso — da alcuni definito «senza precedenti» (411) — che si è finora concentrato, anche nella giurisprudenza (412), sul problema della qualificazione del lavoro nelle piattaforme digitali (413). Il confronto mai del tutto sopito sulla parasubordinazione è così nuovamente «esploso» (414), gene-

maggio 2017, n. 81), in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 141 ss.; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 43 ss.; C. PISANI, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 823 ss.; C. PISANI, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio di estinzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 70 ss.; A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente*. Note al d.lgs. n. 81/2015, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, III, p. 163 ss.

(411) Così O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, p. 7; ID., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicofattorini e modelli contrattuali*, cit., p. 6.

(412) Il riferimento è alle prime pronunce in materia di *rider* del Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778 (tra le tante, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, p. 294 ss., con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*), Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853 (in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, 82 ss., con nota di C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*), App. Torino 4 gennaio 2019, n. 26 (in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 340 ss., con nota di M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei riders di Foodora*; R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*) e soprattutto Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 (tra le tante, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 487 ss., con nota di M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*). Sul punto v. altresì i diversi contributi raccolti in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*

(413) L'ampilissima letteratura sulla qualificazione del lavoro nelle piattaforme digitali impone di limitarci alle opere monografiche e collettanee più recenti: P. LOI (a cura di), *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021; M.T. CARINCI, A. TURSI, *Tutele crescenti e lavoro eterorganizzato al vaglio delle Alte Corti*, Giappichelli, Torino, 2021, spec. p. 81 ss.; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, Bologna, 2019; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit.; C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, e-book, p. 467 ss.; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, risp. p. 67 ss.; AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, n. 2.

(414) A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 705.

rando nella dottrina una sensazione di « spaesamento » (415) provocata dalle molte ambiguità introdotte nella linea di confine tra subordinazione e autonomia.

La previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 assume, del resto, una portata che va ben oltre la qualificazione del lavoro dei *rider*, sollevando questioni di ordine sistematico che riguardano la natura stessa delle collaborazioni eterorganizzate, il relativo rapporto con l'art. 2094 cod. civ., l'individuazione della disciplina applicabile e la distinzione rispetto alle collaborazioni dell'art. 409 cod. proc. civ.

Ebbene, raffrontando i connotati identificativi del lavoro agile con le collaborazioni eterorganizzate e con quelle coordinate e continuative, la sensazione di « disorientamento » (416) non solo aumenta, ma si ha la forte impressione di trovarsi di fronte ad un « puzzle » (417) nel quale fattispecie di natura e discipline diverse sembrano sovrapporsi in modo inestricabile.

Il « corto circuito » (418) nasce dalla « tecnica normativa approssimativa » (419) utilizzata dal legislatore nella redazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, con l'effetto che le molte incertezze riguardanti la collocazione sistematica delle collaborazioni eterorganizzate si riflettono anche sulla loro distinzione dalle altre fattispecie contigue.

La disposizione in parola è stata oggetto di letture molto differenti, sicché mentre per la tesi prevalente (420) si tratterebbe di

(415) M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 105. Di « spaesamento assiologico » parla anche P. ALBI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, p. 12 ed anche M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. civ.*, 2016, I, p. 216 e T. TREU, *op. cit.*, p. 155.

(416) Così A. LEVI, *op. cit.*, p. 40.

(417) 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.

(418) Così ancora G. SANTORO-PASSARELLI, *loc. ult. cit.* nonché C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 109.

(419) In questi termini M. MAGNANI, *op. cit.*, p. 110.

(420) Anche per Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., si tratterebbe di una « norma di disciplina » (par. 25-39).

una norma di disciplina che in un'ottica rimediale si limiterebbe ad estendere le tutele del lavoro subordinato senza modificare la natura autonoma delle collaborazioni e il significato della subordinazione, stante la differenza qualitativa e non quantitativa tra eteroorganizzazione ed eterodirezione (421), per la tesi minoritaria la

(421) Aderiscono a questa tesi, seppure con diverse sfumature: G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 64; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021, p. 414-415; C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 435/2021, p. 19 ss.; A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., p. 98 ss.; ID., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 37 ss.; ID., *Il diritto del lavoro, al di là della subordinazione*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *op. cit.*, p. 625-626; A. MARESCA, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 73 ss.; ID., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, p. 2020, p. 146 ss.; ID., *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 137 ss.; M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Europa*, 2020, n. 1, p. 4 s.; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 410/2020, p. 15 ss.; ID., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 302 ss.; G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 499 ss.; A. ZOPPOLI, *op. cit.*, spec. p. 708 ss.; M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 488 ss.; EAD., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 49 ss.; L. GAETA, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-72; S. GIUBBONI, *op. ult. cit.*, p. 251; R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 358 ss.; G. VIDIRI, *La gig economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, p. 719; U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018, p. 48; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 52-53; C. PISANI, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, cit., p. 825 ss.; G. PROIA, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 501 ss.; F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2017, spec. p. 521 ss.; F. SANTONI, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 722; U. CARABELLI, *Introduzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 5 s.; S. CIUCIOVINO, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e*

norma sarebbe tutt'altro che «apparente» (422) e perseguirebbe, in ottica antielusiva, l'obiettivo di qualificare le collaborazioni eterorganizzate come subordinate (423), non potendosi distinguere la

subordinazione, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 322 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. 81/2015*, cit., p. 11-12; M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 215 ss.; ID., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 315/2016, p. 8 ss.; A. OCCHINO, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 203 ss.; A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, cit., p. 27 ss.; G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 764; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 296/2016, p. 7 ss.; A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, cit., p. 262 ss.; ID., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 11 ss.; R. PESSI, *op. cit.*, 11 ss.; P. ICHINO, *Sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in VALLEBONA (a cura di), *op. cit.*, p. 52 ss.

(422) È la tesi di P. TOSI, *op. cit.*, p. 1125 ss. e p. 1130.

(423) Così L. NOGLER, *op. cit.*, p. 17 ss. (v. anche ID., *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. 34), per il quale si tratterebbe di una presunzione assoluta di subordinazione; nel senso della presunzione, anche solo relativa, V. NUZZO, *op. cit.*, p. 8-9; O. RAZZOLINI, *op. cit.*, p. 4; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 16 ss.; C. CESTER, *Brevi osservazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente (art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, p. 560 ss.; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 980-981; T. TREU, *op. cit.*, p. 163-164; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 58 ss.; ID., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 353 ss.; M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 78; G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 95 ss.; V. PINTO, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 77; 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. 774 ss.; ID., *Modalità di lavoro e nuove collaborazioni*, in A. OCCHINO (a cura di), *op. ult. cit.*, p. 21 ss.; ID., *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 436-437; F. CARINCI, *op. cit.*, p. 968-969; F. FERRARO, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, cit., p. 185 ss.; E. ALES, *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danos et remedia ferentes*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 24; F. FERRARO, *Riflessioni sul coordinamento ex art. 409 n. 3, c.p.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 553 ss.; O. MAZ-

fattispecie dagli effetti (424), pena «un soggettivismo interpretativo incontrollabile» (425) nella individuazione della disciplina (426), e neppure il potere direttivo da quello organizzativo poiché «sinonimi o equivalenti funzionali» (427), posto che «l'uno è la conseguenza dell'altro» (428).

Semplificando i termini del dibattito, si può dire che mentre la prima tesi deve fare i conti con l'incertezza derivante dalla imprecisata estensione della disciplina del lavoro subordinato, la seconda pone il problema di rendere compatibili con il principio di

ZOTTA, *op. ult. cit.*, p. 22 ss.; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 363 ss.; A. PILATI, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, in *Labour&Law Issue*, 2021, n. 2, p. 59 ss.. Per l'inutilità dell'accertamento della natura del rapporto, stante l'integrale applicazione della disciplina della subordinazione, G. QUADRI, *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 383 ss.; ID., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav.*, 2017, p. 525 ss.

(424) Sul punto i rilievi critici di M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 4, per il quale «è un vero e proprio nonsenso una norma che detti soltanto una disciplina, senza individuare a quale fattispecie essa sia applicabile»; O. MAZZOTTA, *op. ult. cit.*, p. 22, per il quale l'alternativa tra norma di fattispecie e di disciplina è «apparente ed artificiosa»; O. RAZZOLINI, *op. cit.*, p. 365, secondo la quale «non c'è una fattispecie senza una disciplina né c'è una disciplina senza una fattispecie» e in precedenza M. PALLINI, *op. cit.*, p. 78.

(425) Così M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, cit., p. 113.

(426) Per un riepilogo delle diverse posizioni v. A. PILATI, *op. cit.*, p. 67 ss.

(427) O. RAZZOLINI, *op. cit.*, p. 358; G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 93-94; E. GHERA, *op. cit.*, 558, per il quale eterodirezione ed eterorganizzazione sono entrambe ricomprese nel concetto di dipendenza; anche per G. FERRARO, *op. cit.*, p. 361, il potere organizzativo è «affine se non coincidente» con quello direttivo e nello stesso senso C. CESTER, *op. cit.*, p. 562, che ritiene il potere organizzativo «nient'altro che una variante semantica di quello direttivo» e P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 441 per la quale l'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 «finisce per comportarsi piuttosto come una norma di fattispecie».

(428) Così O. MAZZOTTA, *op. ult. cit.*, p. 13 per il quale «il potere di organizzazione è più ampio ed onnicomprensivo rispetto a quello di mera direzione della prestazione: c'è quand'anche manchi o sia ridotto ai minimi termini il potere di direzione».

indisponibilità del tipo le esclusioni previste dal secondo comma dell'art. 2 (429).

Non meno controverse sono risultate, di conseguenza, anche le collaborazioni coordinate e continuative dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., le quali, secondo molti, si distinguerebbero da quelle dell'art. 2 per la piena autonomia organizzativa del collaboratore, le cui modalità di coordinamento con l'organizzazione del committente sono appunto affidate — come chiarito dall'art. 15 della l. n. 81 del 2017 — alla determinazione consensuale delle parti (430), ma non sono mancate le opinioni che hanno ricondotto entrambe le fattispecie ad un'unica e ampia nozione di collaborazioni autonome coordinate e continuative, con la differenza che, mentre in quelle dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. le parti definiscono consensualmente le modalità di coordinamento al momento della stipulazione del contratto, in quelle dell'art. 2 il potere di coordinamento è affidato dalle stesse parti al committente (431).

(429) F. CARINCI, *op. cit.*, p. 968.

(430) Su quest'ultimo aspetto tra i tanti S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 331 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. 81/2015*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 294/2016, p. 14 ss.; A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, cit., p. 31 ss.; A. ZOPPOLI, *op. ult. cit.*, p. 19 ss.; 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. 777 ss.; R. VOZA, *op. cit.*, p. 9 ss.; A. PERULLI, *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81)*, cit., p. 141 ss.; ID., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 167 ss.; M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 54 ss.; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, cit., p. 291 ss.; G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, cit., p. 499 ss.; A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, cit., p. 726; A. PERULLI, *Le prestazioni "organizzate dal committente" e le collaborazioni coordinate e continuative*, in AA.VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 271 ss.; ID., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., p. 142 ss. Per un attento riepilogo del dibattito v. O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 349 ss.

(431) Così U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 54-55; ID., *Introduzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 5 ss. Aderisce a questa lettura C. SPINELLI, *op. cit.*, spec. p. 108-109. Per l'identità delle

È chiaro a questo punto come il risultato del confronto tra lavoro agile e collaborazioni dipenda tanto dal significato che si intende attribuire al primo soprattutto rispetto all'art. 2094 cod. civ., quanto dalla collocazione sistematica che si vuole riconoscere alle seconde.

La questione assume un'importanza particolare anche in chiave futura, sebbene l'attenzione sul punto della dottrina sia stata limitata (432).

In particolare, quanti hanno ritenuto che nel lavoro agile i poteri del datore di lavoro non subiscano deviazioni dall'art. 2094 cod. civ. e che l'eterorganizzazione non sia equivalente all'eterodirezione, hanno ravvisato la principale differenza tra le fattispecie nel potere direttivo che continuerebbe a distinguere il lavoro subordinato agile dalle collaborazioni autonome eterorganizzate e coordinate e continuative (433). E nella stessa ottica si sono posti quanti, ammettendo la negoziabilità dei soli poteri non direttivi (434), hanno rilevato come nel lavoro agile permanga in capo al datore di lavoro il potere di determinare la modalità spaziotemporali della prestazione interna (435) ed anche di quella esterna ove non disciplinate dal patto, oltre quello di recedere da quest'ultimo (436), mentre nelle collaborazioni autonome la defini-

fattispecie anche M. PERSIANI, *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, spec. p. 339 ss., e M. PALLINI, *op. cit.*, p. 67 ss.

(432) Su questo aspetto: V. PINTO, *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, cit., p. 368-369; G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, p. 783 ss.; ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 391 ss.; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 546 ss.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., p. 971-972; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 105 ss.; G. MARCHI, *op. cit.*, p. 48 ss.; F. FERRARO, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, cit., p. 184 ss. G. FRANZA, *op. cit.*, p. 781; A. LEVI, *op. cit.*, p. 25 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 360 ss.; A. FENOGLIO, *Autonomia dei lavoratori «nella» subordinazione, oggi*, cit., p. 6 ss.

(433) Così R. CASILLO, *op. cit.*, p. 547 ss.; F. FERRARO, *op. ult. cit.*, p. 185; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 778; M. TUFO, *op. cit.*, p. 368.

(434) Vedi *supra* il par. 5.2 di questo Capitolo.

(435) Cfr. F. FERRARO, *op. ult. cit.*, p. 186.

(436) Su questo punto v. anche R. CASILLO, *op. cit.*, p. 544.

zione consensuale non riguarderebbe le «modalità» di esecuzione ma solo le «coordinate» spazio-temporali dell'attività, restando altresì escluso per i rapporti dell'art. 409 cod. proc. civ. il potere di variazione unilaterale del committente (437).

Queste ricostruzioni muovono evidentemente dalla concezione del potere direttivo come criterio esclusivo d'identificazione della subordinazione. Dalla ritenuta centralità di quel criterio deriva la lettura riduttiva del ruolo dell'autonomia individuale nel lavoro agile e l'affermata differenza qualitativa tra eterodirezione ed eterorganizzazione.

Senonché, queste letture trascurano di considerare che ad essere in discussione sono proprio l'identificazione della subordinazione con l'eterodirezione e l'effettiva capacità qualificatoria di quest'ultima, risultando allora difficile pensare di risolvere il problema del rapporto tra lavoro agile e collaborazioni ribadendo la formale centralità di quel criterio.

La questione andrebbe invece affrontata collocando le fattispecie in un coerente ordine sistematico come differenti tasselli di uno stesso disegno nel quale ciascuna nozione si coordina razionalmente con le altre. Per quanto il legislatore abbia abituato a scelte non sempre razionali, riesce difficile infatti immaginare che previsioni temporalmente così vicine e inserite talvolta nello stesso testo, non rispondano ad un medesimo intento.

Il ragionamento non può che muovere allora dal significato finora attribuito al lavoro agile. È stato detto che la fattispecie si inquadra in una dimensione pluralistica della subordinazione che consente alle parti di scegliere se confermare lo schema causale del tipo codicistico o deviare da quest'ultimo fino all'attribuzione al lavoratore della capacità di autodeterminarsi nell'esecuzione della prestazione.

Il significato della subordinazione può così diversamente modularsi in base alle scelte delle parti, identificandosi nel suo conte-

(437) C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 109-111; F. FERRARO, *op. ult. cit.*, p. 185 ss.

nuto minimo con la doppia alienità da intendersi come inserimento del lavoratore e del risultato della prestazione nell'organizzazione definita dal datore di lavoro. Senza intervenire direttamente sull'art. 2094 cod. civ., la scelta del legislatore è stata così quella di svincolare la subordinazione dall'eterodirezione, evitando che la progressiva svalutazione sul piano qualificatorio dei poteri gerarchici e di direzione potesse condurre ad un arretramento, destinato ad accentuarsi nel tempo, dei confini applicativi della subordinazione.

Questa rivisitazione del concetto di subordinazione, per quanto limitata al lavoro agile, esigeva, per non essere facilmente elusa, una coerente ridefinizione della linea di confine dal lato dell'autonomia in modo da coprire l'intera area dell'eterorganizzazione con la disciplina del lavoro subordinato. È in questa logica che l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 assume un preciso significato ed è sempre in questa logica che deve essere letta anche l'eliminazione dal relativo testo del riferimento «ai tempi e al luogo di lavoro». Quel riferimento, a causa di un difetto di coordinamento con la disciplina del lavoro agile, aveva ingenerato la contraddizione per cui l'eterodeterminazione spazio-temporale non era richiesta per la subordinazione agile, mentre era necessaria per l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate (438).

La successiva eliminazione di quell'inciso, per quanto esaminata in dottrina soprattutto con riguardo alla qualificazione del rapporto dei *rider*, esprime piuttosto una coincidenza con la definizione di lavoro agile, confermando l'idea che la subordinazione non si identifica più con il criterio esclusivo dell'eterodeterminazione spazio-temporale della prestazione ma con l'«eterorganizzazione, comunque attuata» (439). In questa prospettiva è da condividere allora l'opinione di chi ha ritenuto «uniti da un *fil*

(438) Di «contraddizione sistematica» parlava V. PINTO, *op. cit.*, p. 368; nello stesso senso A. LEVI, *op. cit.*, p. 29 ss.

(439) M. BARBIERI, *op. ult. cit.*, p. I-44-45. Così anche G. SANTORO-PASSARELLI,

rouge» (440) la disciplina del lavoro agile e l'attuale definizione delle collaborazioni eterorganizzate in quanto ispirate dall'intento di ampliare il concetto di subordinazione onde adeguarne il significato alla realtà sociale.

Altrettanto condivisibile, di conseguenza, è anche la tesi che, ancora prima della l. n. 128 del 2019, aveva già interpretato il primo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 come una presunzione assoluta di subordinazione, argomentando dalla considerazione per cui se la «fattispecie è concepita per gli effetti» (441) anche il confronto tra tipi legali deve essere svolto «non solo tra le disposizioni che definiscono i tipi stessi, *ma tra la loro intera disciplina*» (442). In questa logica aveva trovato soluzione anche il problema della compatibilità delle esclusioni del secondo comma con il principio di indisponibilità del tipo, trattandosi di ipotesi ritenute prive del rischio di elusione della subordinazione (443). In un'ottica di rimodulazione estensiva della subordinazione, infatti, quel principio, tenuto conto dell'assenza di una nozione ontologica, pare sollevare minori problemi nel senso che detta estensione non può che essere determinata secondo i criteri scelti dallo stesso legislatore (444) che avrebbe così ritenuto non irragionevole, ai sensi dell'art. 3 Cost., anche il rinvio all'autonomia collettiva per l'individuazione di ulteriori esclusioni (lett. c).

Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro, cit., p. 436, per il quale anche l'eteroorganizzazione «allo stato rientra nell'area disegnata dall'articolo 2094».

(440) A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 6; EAD., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 202. Sul punto anche C. PISANI, *op. cit.*, p. 1205, che collega la novella del d.l. n. 101 del 2019 anche alla disciplina del lavoro agile e G. FERRARO, *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I.53, che riconduce questi interventi alla stessa «direttrice di marcia».

(441) O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., p. 4-5.

(442) Così L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., p. 19 (in grassetto nell'originale). Sul punto v. anche gli Autori citati alla nota 423 in questo Capitolo.

(443) Sul punto le considerazioni di L. NOGLER, *op. cit.*, p. 24-25. In questo senso anche A. PILATI, *op. cit.*, p. 66.

(444) Cfr. L. NOGLER, *op. cit.*, p. 25.

Ebbene, una volta eliminato il riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, quel confronto rivela ora che non solo la disciplina ma anche la fattispecie delle collaborazioni eterorganizzate tende a coincidere se non con la subordinazione dell'art. 2094 cod. civ. sicuramente con quella del lavoro agile, confermando che il significato minimo di quel concetto deve essere ormai identificato con l'inserimento funzionale del lavoratore e della relativa prestazione nell'organizzazione altrui.

La convergenza tra le due fattispecie non sembra smentita neppure dal significato della continuità nelle collaborazioni eterorganizzate.

Quel requisito, che anche nella subordinazione del lavoro agile assume un significato tecnico come idoneità della prestazione a soddisfare un interesse durevole del creditore, nelle collaborazioni eterorganizzate dovrebbe essere letto, secondo parte della dottrina (445) e della giurisprudenza (446), in senso atecnico e fattuale come riferito al mero protrarsi dell'attività nel tempo, coincidendo in questo modo con la continuità delle collaborazioni autonome dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ..

È da dire tuttavia che la lettura di questo requisito è stata fortemente condizionata dal problema della qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider*, per i quali la continuità in senso tecnico comporterebbe l'esclusione dall'applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Non mancano invece gli spazi per ridimensionarne l'importanza, posto che se la continuità in senso tecnico connota certamente la subordinazione, è altrettanto vero che la stessa non costituisce un affidabile criterio discretivo tra subordinazione e

(445) M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei riders di Foodora*, cit., p. 353; EAD., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, cit., p. 494; A. QUADRI, *op. cit.*, p. 379-380. Per una lettura in senso tecnico, seppure non troppo restrittiva, della continuità, O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 370 ss.

(446) Cfr. App. Torino sez. lav. 4 gennaio 2019, n. 26, cit.

autonomia per la semplice ragione che «la continuità giuridica della prestazione presuppone risolto il problema qualificatorio, e non ne costituisce la soluzione» (447).

Non diversamente deve concludersi per il carattere «prevalentemente» personale della prestazione che la l. n. 128 del 2019 ha introdotto per le collaborazioni eterorganizzate. La modifica è stata interpretata come una conferma della loro autonomia (448), trattandosi di un dato tipologico incompatibile tanto con la subordinazione dell'art. 2094 cod. civ., quanto con quella del lavoro agile, nella misura in cui consentirebbe al lavoratore di avvalersi di collaboratori e di un'organizzazione di mezzi (449).

Anche da questo versante, tuttavia, non mancano possibili argomenti di segno diverso. Non pare dubbio che il requisito della prevalente personalità sia stato introdotto avendo in mente i *riders* (450) al fine di ampliare i confini applicativi dell'art. 2 (451).

Se si condivide la tesi per cui le collaborazioni eterorganizzate hanno natura subordinata, il requisito della prevalente personalità dovrà allora essere interpretato in coerenza con la finalità della norma, ammettendosi l'utilizzo di minimi strumenti di proprietà del lavoratore con l'esclusione del ricorso ad altri collaboratori (452).

(447) A. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 57 e 59 ss.

(448) Così A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., p. 41 ss.

(449) O. MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 24; G. QUADRI, *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, cit., p. 371.

(450) O. MAZZOTTA, *loc. ult. cit.*

(451) Sul punto Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., la quale riconosce «l'intento protettivo del legislatore» «di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza — per l'applicabilità della norma — di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali» (par. 27).

(452) Così M. BARBIERI, *op. cit.*, p. I-44; R. RIVERSO, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, in *www.questionegiustizia.it*, 15.11.2019; M.T. CARINCI, *op. ult. cit.*, p. 495. In questi termini, pur riconoscendo che quel requisito travalica il problema dei *riders*, O. MAZZOTTA, *loc. ult. cit.* Secondo invece P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel decreto crisi*, in *Guida lav.*, 2019, n. 47, p. 11,

Il requisito della prevalente personalità assume così un significato analogo a quello dell'art. 1, c. 1, della l. n. 877 del 1973 (453), che consente al lavoratore a domicilio di avvalersi di attrezzature proprie (454), e a quello dell'art. 7 dell'Accordo Quadro Europeo che riconosce al telelavoratore la possibilità di utilizzare propri strumenti (455).

Se il lavoro agile e le collaborazioni eterorganizzate sono accomunati dall'inserimento del lavoratore e della prestazione nell'organizzazione del datore di lavoro, le due fattispecie potrebbero allora coincidere ove la collaborazione dovesse svolgersi con l'utilizzo degli strumenti tecnologici e con la parziale presenza del collaboratore nei locali del committente.

La distinzione non pare garantita dall'assenza nelle collaborazioni eterorganizzate di una duplicità di negozi (456), posto che il contratto di lavoro subordinato è soggetto a libertà di forma e il patto di lavoro agile richiede soltanto la forma scritta *ad substantiam*, sicché non può escludersi che la fattispecie del lavoro agile possa concretamente emergere da una collaborazione eterorganizzata (457).

A ciò si aggiunga che l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, che per alcuni non intenderebbe neppure tipizzare una fattispecie ma soltanto definire un ambito di rapporti (458), è destinato ad essere utilizzato soprattutto in sede giudiziale ai fini dell'accertamento dell'eterorganizzazione (459).

la modifica legislativa avrebbe un «significato evanescente ai fini della soluzione delle questioni di qualificazione nel concreto delle vicende contenziose».

(453) Vedi *supra* il par. 4.1 del Cap. II.

(454) Per un accenno in questo senso v. O. MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 24 e O. RAZZOLINI, *op. cit.*, p. 374.

(455) Vedi *supra* il par. 6 del Cap. II.

(456) Cfr. F. FERRARO, *op. cit.*, p. 186-187.

(457) Si pone questo interrogativo G. FRANZA, *op. cit.*, p. 780-781.

(458) Così G. QUADRI, *op. ult. cit.*, p. 525.

(459) In questo senso S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 338-339, la quale rileva giustamente come le collaborazioni eterorganizzate difficilmente saranno instaurate *ex ante* dalle parti «trattandosi di rapporti che presentano i *costi* della subordinazione

Occorre chiedersi allora se, una volta accertate l'eterorganizzazione e le modalità esecutive analoghe al lavoro agile, la «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» cui si riferisce genericamente l'art. 2, possa essere quella di cui agli artt. 18 ss. della l. n. 81 del 2017.

Per quanto sicuramente ipotizzabile in astratto, l'improbabilità di una simile prospettiva deriva in realtà da considerazioni di economia processuale, giacché per entrambe le parti non vi sarebbe alcuna convenienza a invocare la disciplina del lavoro agile, la quale, anche nella probabile ipotesi che un documento sussista, sebbene diversamente denominato, imporrebbe non solo di ricostruire la comune volontà circa i contenuti del patto, ma anche di fornire la prova dell'eterorganizzazione che, tuttavia, sarebbe già da sola sufficiente a determinare l'applicazione della comune disciplina del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2.

Non rimane a questo punto che indagare i rapporti tra il lavoro agile e le collaborazioni dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., le quali, diversamente da quelle eterorganizzate, si collocano nell'area dell'autonomia. Nondimeno anche questi rapporti hanno posto il problema della sovrapposizione con il lavoro agile soprattutto dopo le modifiche introdotte dall'art. 17 della l. n. 81 del 2017, che ha affidato — come già visto — la definizione delle modalità di coordinamento al comune accordo tra le parti, ferma restando l'autonomia organizzativa del collaboratore (460).

Senonché, per quanto contigue, le due fattispecie rimangono distinte per la fondamentale ragione che mentre il lavoro agile richiede l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione del datore di lavoro, nei rapporti di cui all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., l'accordo può definire, soltanto le modalità di coordinamento dell'at-

senza conferirne i *vantaggi* tipici in termini di poteri giuridici datoriali» (corsivi dell'A.).

(460) V. PINTO, *op. cit.*, p. 368-369; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 781; G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., p. 391-392.

tività del collaboratore come conseguenza della sua piena autonomia organizzativa (461).

È in quest'ottica che deve essere letta la modifica dell'art. 409 cod. proc. civ. introdotta dall'art. 17 della l. n. 81 del 2017, il quale ha voluto escludere qualunque ingerenza organizzativa del committente (462) in modo da stabilire una netta distinzione tra l'eterorganizzazione e il coordinamento che nell'attuale sistema corrisponde anche al fondamentale confine tra la disciplina del lavoro subordinato e quella del lavoro autonomo (463). Con quella modifica il legislatore ha voluto così scongiurare il rischio di sovrapposizioni tra il concetto di eterorganizzazione e quello di coordinamento che la giurisprudenza aveva interpretato in senso ampio, ammettendo l'ingerenza del committente nell'attività del collaboratore attraverso direttive e istruzioni (464). Ciò significa che se in precedenza il coordinamento si identificava nella mancanza di eterodirezione, ora è definito dall'assenza di eterorganizzazione.

Non v'è dubbio che all'esito di questi interventi la subordinazione abbia finito per invadere una parte dell'area in precedenza occupata dall'autonomia tanto da indurre una parte della dottrina

(461) In questi termini prima ancora della l. n. 81 del 2017 M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., p. 1259; L. NOGLER, *op. cit.*, p. 19; S. GIUBBONI, *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. giur. lav.*, 2016, p. 248 ss.

(462) G. QUADRI, *op. cit.*, p. 382 ss.

(463) Ma sul punto v. Corte cost. 1° luglio 2022, n. 167, che ha ritenuto compatibile con l'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. la sussistenza in capo al committente del potere unilaterale di istruzione e controllo tecnico amministrativo. Sul punto v. P. POZZAGLIA, *Coordinamento ed etero direzione. Le indicazioni della Corte costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 561 ss.

(464) Cass. sez. un. 20 gennaio 2017, n. 1545, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, II, p. 538 ss., con nota di S. NAIMOLI, secondo la quale «l'attività coordinata è sinonimo di attività in qualche misura eterodiretta o, comunque, soggetta ad ingerenze o direttive altrui»; Cass. 16 novembre 2018, n. 29646 Cass. 24 aprile 2017, n. 10189; Cass. 22 dicembre 2009, n. 26986, in *Guida lav.*, 2010, n. 7, p. 39; Cass. 25 settembre 2007, n. 19723; Cass. 7 ottobre 2004, n. 20002, in *Foro it.*, 2005, I, c. 2429; Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, in *Not. giur. lav.*, 2002, p. 620; Cass. 27 agosto 2001, n. 11264.

a ritenere residuale il ricorso alle collaborazioni coordinate non eterorganizzate (465).

È altrettanto evidente che il rivisitato concetto di coordinamento offre un utile criterio anche per distinguere il lavoro agile dalle collaborazioni non eterorganizzate, posto che il primo richiede l'eterorganizzazione come contenuto minimo della subordinazione, mentre nelle seconde il coordinamento con l'organizzazione del committente non può pregiudicare l'autonomia organizzativa del collaboratore. Per questa ragione ove l'elasticità temporale e spaziale rappresenti un'esigenza imprescindibile dell'impresa, il lavoro agile potrebbe risultare più conveniente nella misura in cui garantisce maggiore certezza nei rapporti giuridici soprattutto in ordine al contenuto dei poteri datoriali, evitando il rischio che il collaboratore non eterorganizzato possa rivendicare la natura subordinata del rapporto o l'eterorganizzazione, ottenendo di fatto gli stessi effetti (466).

15. *Il lavoro agile durante l'epidemia da Covid-19: l'affermazione di un nuovo modello culturale e la funzionalizzazione della fattispecie alle ragioni di salute pubblica e di garanzia dell'occupazione.*

Il repentino passaggio del lavoro a distanza da fattispecie residuale al pari del telelavoro di prima e seconda generazione, a diffusa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si deve — come noto — all'emergenza provocata a partire da febbraio del 2020 dall'epidemia da Covid-19 che da questo versante ha rappresentato, a livello europeo ed internazionale (467), un vero e

(465) M. PALLINI, *op. cit.*, p. 67.

(466) È quanto affermato da G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, p. 392-393.

(467) Per un'analisi dell'incidenza del telelavoro nei diversi Paesi v. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Working time and work-life balance around the world*, International Labour Office, Ginevra, 2022, p. 131 ss.. In ambito europeo: EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 45 ss.; EU-OSHA, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Publications Office of the European

proprio «esperimento di massa senza precedenti» «infrangendo le mura di ogni tipo di ufficio fisico» (468).

Nel breve arco di pochi giorni il lavoro agile, che fino a quel momento aveva coinvolto nel nostro Paese poche centinaia di migliaia di persone (469), è stato utilizzato da circa otto milioni e quattrocentomila lavoratori (470) di cui due terzi per la prima volta (471), passando da pochi punti percentuali a circa il 14% degli occupati (472) che corrispondono alla metà di coloro che durante la prima fase dell'emergenza avevano svolto attività lavorative (473).

Union, Luxembourg, 2021, p. 16 ss.; M. SAMEK LODOVICI (a cura di), *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, European Parliament, Luxembourg, 2021, p. 25 ss.; EUROFOUND, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 31 ss.; ID., *COVID-19 Policy responses across Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 31 ss.; P. BÉRASTÉGUI, *Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*, ETUI Policy Brief 2021.05.

(468) Così 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*, cit., p. 145.

(469) Vedi *supra* i parr. 4.1. e 4.2. del Cap. II e il par. 1 di questo Capitolo.

(470) ISTAT, *Fase 1: le giornate in casa durante il lockdown, 5 aprile - 21 aprile 2020*, 5 giugno 2020, p. 6. Secondo l'OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smart working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza*, Infografica Smart Working, 3 novembre 2020, il numero di lavoratori da remoto nella prima fase dell'emergenza sarebbe stato invece pari invece a 6,58 milioni. Sul punto v. anche AREA CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA, *Lo smart working in numeri*, Rapporto n. 4/2021.

(471) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Lo smart working durante l'emergenza Covid-19 e il punto di vista dei lavoratori*, Report 2020, p. 8.

(472) OSSERVATORIO CIDA, *Smart working. Proviamo a fare chiarezza su definizioni e numeri*, in *Labour Issues*, ott. 2021, n. 4, p. 7 ss. Secondo, invece, ISTAT, *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19*, Report, 15 giugno 2020, p. 11, tra marzo e aprile del 2020 la quota di lavoratori da remoto è stata pari all'8,8%. Sul punto v. anche le rilevazioni di BANCA D'ITALIA, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, e *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Note Covid-19, 22 gennaio 2021, e FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Tempo di bilanci per lo smart working tra rischio retrocessioni e potenzialità inespresse*, 2020.

(473) EUROFOUND, *Living, working and COVID-19*, cit., p. 31. Sul punto v. anche ID., *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, cit., p. 7 ss.; OECD, *Teleworking in the Covid-19 Pandemic: Trend and Prospect*, 2021, p. 4-5. Così anche ISTAT, *Fase 1: le giornate in casa durante il lockdown, 5 aprile - 21 aprile 2020*, cit., p. 6 e F. BERGAMANTE, T. CANAL, E. MANDRONE, R. ZUCARO, *Il lavoro da*

Per ragioni legate alla prevenzione del contagio oltre il 40% di questi lavoratori ha svolto attività da remoto esclusivamente dalla propria abitazione durante la prima fase della pandemia (474).

Con il graduale rientro al lavoro e l'avanzamento della campagna vaccinale, il numero di lavoratori che nella seconda fase dell'emergenza hanno svolto il lavoro da remoto per alcuni giorni della settimana è passato da 5,37 milioni del primo trimestre del 2021 ai 4,71 e 4,07 milioni del secondo e terzo trimestre (475) per attestarsi a 3,6 milioni nel 2022, con la previsione di un aumento a 3,63 milioni per il 2023 (476).

Secondo alcune stime l'utilizzo in futuro del lavoro da remoto tenderà a stabilizzarsi su una quota compresa tra 4 e 5 milioni di lavoratori confermando la tendenza in atto in altri paesi (477) che prevede la netta prevalenza del modello ibrido (478), con possibili

remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori, in INAPP Policy Brief, n. 26 - gennaio 2022, p. 2, che quantificano in quasi nove milioni i lavoratori da remoto durante l'emergenza pandemica, pari al 39,8% degli occupati.

(474) EUROFOUND, *Living, working and COVID-19*, cit., p. 33; ID., *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, cit., p. 9 ss.; ISTAT, *loc. ult. cit.*.

(475) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*, Report, novembre 2021, p. 11. Più alte le stime di F. BERGAMANTE, T. CANAL, E. MANDRONE, R. ZUCARO, *op. cit.*, p. 3, per i quali nel periodo marzo-luglio 2021 i lavoratori da remoto sarebbero stati oltre sette milioni, pari al 32,5% degli occupati. Per una stima più contenuta INAPP, *Attualità e prospettive dello smart working. verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, settembre, 2022, p. 21, secondo il quale nel 2021 sarebbero stati oltre 2 milioni e mezzo i lavoratori che hanno svolto il lavoro da remoto per almeno un giorno alla settimana.

(476) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smart working: il lavoro del futuro al bivio*, Report, ottobre 2022.

(477) Emblematiche le osservazioni di J. HOBBSAWM, *The Nowhere Office. Reinventing Work and the Workplace of the Future*, Basic Books, London, 2022, p. 13-14, secondo la quale «*Today, in the aftermath of the twenty-first century's first pandemic, we work from the middle of somewhere and nowhere: we work hybrid, we WFH (work from home) or we WFA (work from anywhere)*».

(478) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*, cit., p. 11, secondo il quale la quota di lavoratori da remoto sarà pari nella fase post pandemica a 4,38 milioni di lavoratori. Ma sul punto la precedente stima pari a 5,35 milioni in ID., *Smart working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza*, *Infografica Smart Working*, 3 novembre 2020, cit..

effetti sulle attività economiche che gravitano attorno ai tradizionali luoghi fisici del lavoro (479).

L'emergenza pandemica ha così impresso una forte accelerazione all'evoluzione delle attività lavorative, anticipando, anche sul piano culturale, un cambiamento che prevedibilmente avrebbe richiesto qualche decennio per concretizzarsi. Questo nuovo « modello concettuale » ha così trovato nella pandemia un inaspettato fattore di realizzazione (480).

Anticipando le indicazioni della Commissione Europea (481), il legislatore italiano aveva sollecitato nelle fasi più acute dell'epidemia il ricorso al lavoro agile ma con una disciplina profondamente snaturata nei suoi contenuti. Da qui il rinnovato interesse della dottrina per un istituto che ha conosciuto un'improvvisa diffusione grazie alla sua « funzionalizzazione » (482) al perseguimento della « doppia finalità pubblica di salute e occupazione » (483) come misura di prevenzione del rischio da contagio e come strumento di prosecuzione del rapporto di lavoro (484).

(479) Sul punto CONFESERCENTI, *Cambia il lavoro, cambiano le città, imprese e centri urbani tra digitalizzazione e smart working: primi effetti e previsioni*, maggio 2022, p. 11, che prevede la chiusura di quasi 21mila attività e la perdita di oltre 93mila occupati, in particolare nei pubblici esercizi e nella ricettività.

(480) Così D. DE MASI, *op. cit.*, p. 201.

(481) COMMISSIONE EUROPEA, *Semestre europeo 2020: raccomandazioni specifiche per paese*, COM(2020) 500 final, Bruxelles, 20.5.2020.

(482) P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in *Giustiziacivile.com*, 17 marzo 2020, p. 10. Così anche R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *L'esperienza 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. 239.

(483) Così M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, cit., p. 180 (corsivo dell'A.).

(484) Sul punto v. M. BROLLO, *op. cit.*, p. 167 ss.; EAD., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 553 ss.; EAD., *Il lavoro agile tra emergenza pandemica e riemersione della questione femminile*, in *Labor*, 2020, p. 507 ss.; A. TURSI, *il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in M.T. CARINCI, A. TURSI, *Licenziamento subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 94 ss.; B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 215 ss.; M. DEL CONTE, *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 199 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *op. cit.*, p. 229 ss.; N. DE MARI-

La disciplina emergenziale del lavoro agile era contenuta in un «caotico quadro normativo»(485), formato da diversi

NIS, *Obbligazione di lavoro ed emergenza epidemiologica*, e L. FOGLIA, *Emergenza lavoro e il lavoro in emergenza*, in A. PILEGGI, *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 23 ss.; C. DI CARLUCCIO, *Emergenza epidemiologica e lavoro agile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, III, p. 3 ss.; M.D. FERRARA, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 426/2020; M. FREDIANI, *Il D.M. 19 ottobre 2020 quale compendio del lavoro agile in regime emergenziale*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 1023 ss.; M. LAMBERTI, *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 615 ss.; V. MAIO, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 86 ss.; M. NICOLOSI, *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in A. GARILLI (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 89 ss.; R. ROMEI, *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, p. 423 ss.; I. SENATORI, *op. cit.*, p. 80 ss.; C. ALESSI, 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*, Ediesse, Roma, 2020, p. 131 ss.; P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 771 ss.; M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, *cit.*, p. 160 ss.; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.12 ss.; M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, *cit.*, p. 549 ss.; L. DEL VECCHIO, *Il lavoro agile oltre l'emergenza*, in *Dir. lav. merc.*, 2021, p. 371 ss.; P. MONDA, *Il lavoro agile "emergenziale" tra identità giuridica e problemi applicativi*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quad. riv. dir. lav. merc.*, 2021, n. 11, p. 285 ss.; M. RUSSO, *Cosa resterà del lavoro agile emergenziale?*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 943 ss.; M. SACCONI, M. TIRABOSCHI, *Lavoro agile: un decalogo per il post emergenza*, in *Bollettino ADAPT 29 novembre 2021*, n. 42; C. SPINELLI, *Il lavoro agile al vaglio della giurisprudenza cautelare: potenzialità e limiti del diritto emergenziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 91 ss.; M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, *cit.*, p. 41 ss.; M. TURRIN, *La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e oltre*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 2, p. 1 ss.; M. BROLLO, *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, I, p. 405 ss.; EAD., *Fragilità e lavoro agile*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.; L. CORAZZA, *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia*, in *Lav. dir.*, 2022, p. 431 ss.; M. D'ONGHIA, *Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.; M. VERZARO, *Il lavoro agile oltre l'emergenza nel sistema delle fonti multilivello*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 466 ss.; A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, I, p. 703 ss.; EAD., *Opportunità e interessi nella remotizzazione del lavoro (pubblico e privato)*, *cit.*, p. 201 ss.; i diversi contributi in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*

(485) R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *loc. ult. cit.*

d.P.C.M., poi recepiti in decreti, ai quali si sono aggiunte le indicazioni contenute nei Protocolli di sicurezza (486), che sono stati oggetto di un singolare processo di «legificazione» (487) attraverso il loro recepimento in appositi d.P.C.M. (488).

Nelle aree inizialmente colpite dal contagio, il lavoro agile era stato dapprima promosso per le attività che potevano essere «svolte in modalità domiciliare» con possibili deroghe «anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento» (489), e dopo pochi giorni è stato raccomandato sull'intero territorio nazionale per le attività che potevano essere svolte «al proprio domicilio o in modalità a distanza» (490), «anche in assenza degli accordi individuali» (491), «in deroga alla disciplina vigente» (492) e con modalità semplificate (493) che sono state poi confermate con la novella del primo comma dell'art. 23, della l. n. 81 del 2017, il quale ha disposto che a far data dal 1° settembre 2022 il datore è tenuto comunicare telematicamente soltanto i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro agile (494).

(486) Si tratta dei Protocolli del 14 marzo e 24 aprile 2020, aggiornati dai successivi protocolli del 6 aprile 2021 e 30 giugno 2022.

(487) Così P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.c.m. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, I, p. 121 ss.

(488) I Protocolli generali e gli ulteriori protocolli riguardanti specifici settori sono stati recepiti, da ultimo, nel d. P.C.M. 2 marzo 2021.

(489) Art. 1, c. 2, lett. *n*) e *o*), del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, conv. con mod. in l. 5 marzo 2020, n. 13.

(490) Art. 1, n. 7, lett. *a*), del d.P.C.M. 11 marzo 2020.

(491) Art. 4, c. 1, lett. *a*), del d.P.C.M. 1° marzo 2020.

(492) Art. 1, c. 2, lett. *ff*), del d.l. 25 marzo 2020, n. 19, conv. in l. 22 maggio 2020, n. 35.

(493) Art. 2, lett. *n*), del d.P.C.M. 8 marzo 2020, la cui previsione, confermata nella normativa successiva, ha disposto che «gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro».

(494) La novella dell'art. 23, co. 1 della l. n. 81 del 2017 è stata introdotta dall'art. 41-*bis*, c. 1, lett. *a*), del d.l. 21 giugno 2022, n. 71, conv. con mod. in l. 4 agosto 2022, n. 73, che ha riformulato con la lett. *b*) anche la rubrica dell'art. 23.

La «versione edulcorata» (495) del lavoro agile era stata poi tradotta nella disposizione, prorogata fino al 31 dicembre 2022 (496), dell'art. 90, c. 4, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. in l. 17 luglio 2020, n. 77, il quale aveva ammesso nell'impiego privato il ricorso a questa modalità «anche in assenza degli accordi individuali», mediante assolvimento per via telematica degli obblighi informativi dell'art. 22 della l. n. 81 del 2017.

Anche nel pubblico impiego il lavoro agile era stato definito come «modalità ordinaria», poi divenuta «una delle modalità ordinarie» (497), di svolgimento della prestazione (498) che prescindeva «dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi» di cui agli artt. da 18 a 23 della l. n. 81 del 2017 (499), dovendo essere garantite le attività indifferibili e i servizi essenziali «prioritariamente» con il ricorso al lavoro agile (500) anche con apparecchiature informatiche di proprietà del lavoratore (501).

Dal complesso di questi interventi emergeva così una disciplina del lavoro agile profondamente snaturato rispetto al modello

Con il successivo d.m. del 22 agosto 2022, n. 149 è stato fornito il nuovo modello per la comunicazione.

(495) F. CARINCI, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, cit., p. 43 ss.

(496) L'art. 90, c. 4, d.l. n. 34 del 2020, aveva ammesso il lavoro agile "semplificato" fino al termine dello stato di emergenza; questo termine è stato più volte prorogato fino da ultimo, al 31 dicembre 2022 dall'art. 25-bis d.l. 9 agosto 2022, n. 115, conv. con mod. dalla l. 21 settembre 2022, n. 142.

(497) Così l'art. 87, c. 1, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, conv. con mod. in l. 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dall'art. 26, c. 1-*quinquies*, lett. b), del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, conv. con mod. in l. 13 ottobre 2020, n. 126. Sul punto v. anche la Direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione e il successivo art. 1 del Decreto del 19 ottobre 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale», prorogato dal successivo decreto 23 dicembre 2020, e dal decreto 20 gennaio 2021.

(498) L'art. 5, del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020 aggiunge che «Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro».

(499) Art. 87, c. 1, lett. b), del d.l. n. 18 del 2020.

(500) Art. 1, c. 2, lett. s) del d.l. n. 19 del 2020.

(501) Art. 90, c. 2, d.l. n. 34 del 2020.

ordinario che all'autonomia individuale affida non solo l'*an* ma anche il *quomodo* e il *quantum* dell'agilità (502). Nella disciplina emergenziale, invece, da fattispecie condivisa tra le parti il lavoro agile si era tramutato in uno strumento vincolato alla «doppia unilateralità» (503) del legislatore e del datore di lavoro. Privato della sua connotazione consensuale, il lavoro agile era diventato così una modalità legislativamente raccomandata al datore di lavoro e da quest'ultimo unilateralmente imposta al lavoratore (504).

Accanto a questa temporanea trasformazione dell'istituto in senso unilaterale, la normativa emergenziale aveva altresì riconosciuto come meritevoli di tutela le pretese di accesso al lavoro agile di una particolare categoria di lavoratori c.d. "fragili". L'emersione di questa categoria, che non rappresenta di certo una novità per il diritto del lavoro (505), derivava da una normativa frammentata e di difficile lettura che non ha mancato di sollevare numerosi problemi interpretativi e applicativi (506).

Il collegamento normativo tra fragilità e lavoro agile si deve all'art. 26 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, conv. con mod. in l. 24 aprile 2020, n. 27, il quale al c. 2 relativamente ai «dipendenti pubblici e privati» aveva ricompreso tra i lavoratori fragili coloro che risultavano «in possesso del riconoscimento di disabilità, con connotazione di gravità» ai sensi dell'art. 3, c. 3, l. n. 104/1992 ovvero «in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali» attestante una «condizione di rischio deri-

(502) In senso diverso per la non incompatibilità del lavoro agile emergenziale con il modello ordinario A. TURSI, *op. cit.*, p. 110.

(503) M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 245 ss.

(504) G. SANTORO-PASSARELLI, *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders*, in *Labor*, 2022, p. 20; A. TURSI, *op. cit.*, p. 106 ss.

(505) Basti pensare all'art. 41 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che in materia di sorveglianza sanitaria prescrive la periodica verifica della idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica anche in ragione «delle sue condizioni di salute».

(506) Per una puntuale ricostruzione della normativa v. M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, cit., p. 1 ss.; M.D. FERRARA, *op. cit.*; M. TURRIN, *op. ult. cit.*; M. BROLLO, *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, cit., p. 405 ss..

vante da immunodepressione», «da esiti da patologie oncologiche» oppure dallo «svolgimento di relative terapie salvavita».

Il successivo c. 2-*bis* dell'art. 26, introdotto dall'art. 26, c. 1-*bis*, del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, conv. con mod. in l. 13 ottobre 2020, n. 126, e prorogato fino al 30 giugno 2023 (507), ha stabilito, utilizzando per la prima volta questa formula, che i «lavoratori fragili» di cui al c. 2 svolgono «di norma» la prestazione in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione della stessa categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento da remoto di attività di formazione professionale (508).

Questa previsione rivela «tutta la sua esilità» (509) dal momento che in questi casi il lavoro agile è ammesso solo «di norma», precisando altresì il c. 2, come novellato dall'art. 15 del d.l. 22 marzo 2021, n. 41, conv. con mod. l. 21 maggio 2021, n. 69, che ove la prestazione non possa essere resa in modalità agile per i lavoratori fragili «il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero» ai fini della tutela economica (510) con esclusione dal computo del periodo di comporta (511).

(507) Inizialmente prorogato al 30 giugno 2022 dall'art. 10, c. 1-*ter*, d.l. 24 marzo 2022, n. 24, conv. con mod. in l. 19 maggio 2022, n. 52, e al 31 dicembre 2022 dall'art. 23-*bis*, c. 1, del d.l. n. 115 del 2022, è stato nuovamente prorogato al 30 giugno 2023 dall'art. 9, c. 4-*ter*, del d.l. 29 dicembre 2022, n. 198, conv. con mod. in l. 24 febbraio 2023, n. 14.

(508) L'art. 17, c. 2, del d.l. 24 dicembre 2021, n. 221, conv. con mod. in l. 18 febbraio 2022, n. 11, aveva rinviato ad un decreto ministeriale per l'individuazione delle «patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità», e tale decreto emanato il 4 febbraio 2022 ha individuato le patologie in presenza delle quali «la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile». Su questo decreto v. M. BROLLO, *op. cit.*, p. 415-416.

(509) Così M. BROLLO, *op. cit.*, p. 417.

(510) Il c. 7-*bis* dell'art. 26, introdotto dall'art. 8, c. 1, lett. c), del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, conv. con mod. in l. 17 dicembre 2021, n. 215, aveva previsto un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti per i lavoratori non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia dell'INPS. La norma è rimasta in vigore fino al 30 giugno 2022 ai sensi dell'art. 10, c. 1-*bis*, d.l. n. 24 del 2022.

(511) Ai sensi dell'art. 10, c. 1-*bis*, d.l. n. 24 del 2022 la norma è stata in vigore fino al 30 giugno 2022.

Sovrapponendosi a queste previsioni e all'art. 18, c. 3-*bis*, della l. n. 81 del 2017 (512), il primo comma dell'art. 39, c. 1, del d.l. n. 18 del 2020, aveva riconosciuto fino alla cessazione dello stato di emergenza il « diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile », purché « compatibile con le caratteristiche della prestazione », ai lavoratori dipendenti disabili o con una persona disabile nel nucleo familiare nelle condizioni di cui all'art. 3, c. 3, di cui alla l. 5 febbraio 1992, n. 104. Mentre ai soli lavoratori privati « affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa » il c. 2 della stessa norma riconosceva la « priorità » nell'accoglimento delle richieste di lavoro agile, stabilendo al c. 2-*bis* che le disposizioni dei primi due commi trovavano applicazione « anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse » (513).

Il « diritto » al lavoro agile « in assenza degli accordi individuali », fermo restando il rispetto degli obblighi informativi di cui agli artt. 18-23 della l. n. 81 del 2017, era stato altresì esteso dall'art. 5-*ter*, d.l. 7 gennaio 2022, n. 1, conv. con mod. in l. 4 marzo 2022, n. 18 (514), ai lavoratori dipendenti privati con « almeno un figlio in condizioni di disabilità grave » i sensi della l. n. 104 del 1992 o « figli con bisogni educativi speciali (BES) » purché non vi fossero nel nucleo familiare altri genitori non lavoratori e l'attività lavorativa non richiedesse « necessariamente la presenza fisica », mentre per i lavoratori pubblici tali condizioni degradavano a semplice « titolo prioritario per l'accesso al lavoro agile » (515).

(512) Vedi *supra* il par. 4 di questo Capitolo.

(513) Sul punto v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2020, p. 88-89; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 423; M. TURRIN, *op. cit.*, p. 13, i quali rilevano come la previsione dei c. 2 e 2-*bis* non siano condizionate allo stato di emergenza, assumendo natura « strutturale ».

(514) La norma riproduceva il testo dell'art. 21-*ter* del d.l. n. 104 del 2020, che riconosceva ai lavoratori pubblici e privati il « diritto » al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali per le attività che non richiedevano la presenza fisica.

(515) Ai sensi dell'art. 10, c. 5-*quinqüies*, del d.l. n. 24 del 2022, l'art. 5-*ter* è rimasto in vigore fino al 30 giugno 2022.

E una possibilità ulteriore di ricorso al lavoro agile era stata prevista dall'art. 2, c. 1 e *1-bis*, del d.l. 13 marzo 2021, n. 30, conv. con mod. in l. 6 maggio 2021, n. 61, per i lavoratori con figli minori di anni sedici, in alternativa all'altro genitore, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, dell'infezione o della quarantena di quest'ultimo nonché per entrambi i genitori in caso di figli di qualunque età affetti da disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento o bisogni educativi speciali per il periodo di didattica a distanza, infezione, quarantena o chiusura dei centri assistenziali diurni (516).

Particolare rilievo aveva assunto il c. *1-ter* di tale norma che aveva espressamente riconosciuto il «diritto» alla disconnessione del quale si parlerà nel prossimo capitolo, sebbene la sua vigenza sia cessata al 31 marzo 2022 con la fine dello stato di emergenza (517).

È stata invece prorogata al 30 giugno 2023 la previsione dell'art. 90, c. 1, del d.l. n. 34 del 2020 (518), che ha attribuito il «diritto» al lavoro agile, purché «compatibile con le caratteristiche della prestazione», ai lavoratori privati con figlio minore di anni 14, ove nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione del lavoro, e ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da coronavirus a causa dell'età, della condizione di immunodepressione, degli esiti di patologie oncologiche o svolgimento di terapie salvavita o da comorbilità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 83 dello stesso decreto. Per entrambe le ipotesi il successivo c. 2, anch'esso prorogato fino al 30 giugno

(516) Ai sensi dell'art. 2, c. 10, del d.l. n. 30 del 2021, le previsioni contenute nei c. 1, *1-bis*, 2, 3, 5, 6 e 7 sono rimaste in vigore fino al 30 giugno 2021.

(517) D.l. n. 24 del 2022.

(518) Inizialmente prorogata al 31 luglio 2022 e poi al 31 dicembre 2022 e nuovamente prorogata al 30 giugno 2023 dall'art. 9, c. *5-ter*, del d.l. n. 198 del 2022.

2023 (519), ha ammesso lo svolgimento del lavoro agile anche attraverso strumenti informatici del lavoratore.

Da queste intricate disposizioni si ricava, dunque, un sistema a “geometria variabile” che riconosceva ad alcuni lavoratori il diritto al lavoro agile seppur condizionato alla compatibilità con la prestazione, mentre per altri l’accesso a questa modalità degradava a semplice priorità.

Come hanno dimostrato le prime pronunce in materia (520), queste previsioni attribuiscono posizioni giuridiche condizionate alla verifica della compatibilità del lavoro agile con le mansioni svolte (521), sicché non v’è dubbio che, per quanto opportune, le stesse si siano rivelate insufficienti a garantire una effettiva tutela dei lavoratori più svantaggiati (522).

Ciò nondimeno, da quelle previsioni emerge la tendenza alla funzionalizzazione del lavoro agile al perseguimento di esigenze di protezione del lavoratore. Si può dire, anzi, che all’unilateralità del lavoro agile dal versante del datore di lavoro si è accompagnata, seppure in termini meno cogenti, trattandosi di diritti condizionati o mere priorità, la previsione di altre prerogative unilaterali a vantaggio dei lavoratori più vulnerabili.

(519) Art. 10, c. 2, all. B n. 2, d.l. n. 24 del 2022.

(520) Trib. Roma, 23 giugno 2020, in olympus.uniurb.it; Trib. Mantova 26 giugno 2020, Trib. Roma 20 giugno 2020, Trib. Grosseto, 23 aprile 2020 e Trib. Bologna, 23 aprile 2020, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 91 ss., con nota di C. SPINELLI, *op. cit.*; Trib. Ragusa 1° ottobre 2020; Trib. Roma, 5 ottobre 2020, n. 79953; Trib. Roma 28 ottobre 2020, in *Giustiziacivile.com*, 5 febbraio 2021, con nota di C. LAZZARI, *Ancora sui lavoratori fragili e smart working*; Trib. Roma 21 gennaio 2021 n. 5961, in *Labor*, 2021, p. 479 ss., con nota di M.L. VALLAURI, *Quando l’assegnazione al lavoro agile è un diritto*. Su queste pronunce v. G. GENTILE, *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 490 ss.; 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, p. 533 ss.; L. VALENTE, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 1193 ss.

(521) Sul punto prima ancora dell’intervento del legislatore I. ALVINO, *È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell’emergenza Covid-19?*, in *Giustiziacivile.com*, 8 aprile 2020.

(522) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 419; A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 174; EAD., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, *cit.*, p. 46 ss.

Non pare allora eccessivo affermare che la normativa emergenziale abbia costituito una doppia cesura rispetto al modello ordinario: da un lato, la scarna disciplina della l. n. 81 del 2017 era stata temporaneamente sostituita da una regolamentazione che peccava di «alluvionalità» (523); dall'altro, il «tratto identitario» del lavoro agile rappresentato dalla consensualità era stato soppiantato dall'unilateralità del versante del datore di lavoro, e, in misura minore, anche da quello del lavoratore (524).

16. *Il lavoro agile dopo la disciplina emergenziale: il ritorno alla consensualità.*

Sarà il tempo a dimostrare quanto la pandemia ha inciso in maniera permanente sui comportamenti sociali, sull'organizzazione delle attività lavorative e sulle abitudini dei lavoratori (525).

È possibile nondimeno rilevare come la pandemia abbia impresso una forte accelerazione al superamento dei canoni spaziotemporali dell'attività lavorativa, dimostrando altresì una correlazione positiva tra lavoro a distanza e produttività del lavoro (526). E questa accelerazione è prevedibilmente destinata a perdurare (527) al punto che «l'ingenua nostalgia di un ritorno al passato è una mera retrotopia» (528).

La vera domanda allora non è se sarà confermato il maggiore ricorso al lavoro agile ma quale sarà il modello a prevalere, tenuto conto che il lavoro agile emergenziale è parso più simile ad un te-

(523) R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *op. cit.*, p. 237.

(524) B. CARUSO, *op. cit.*, p. 246.

(525) In questa prospettiva U. ROMAGNOLI, *Verso la normalizzazione del lavoro a distanza*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *op. cit.*, p. 628.

(526) Sul punto l'analisi di A. GRAFFI, P. PARRAVICINI, *Produttività del lavoro e smart working: un binomio migliorabile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, spec. p. C.13 ss.

(527) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 411; CA. ROMEO, *La rivoluzione digitale e il suo innesto nell'organizzazione del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 454.

(528) M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, *cit.*, p. 570.

lavoro forzato domiciliare che non aveva nulla di agile tanto sul piano temporale, quanto soprattutto su quello spaziale (529).

Sono in molti a ritenere che a prevalere sarà il modello ibrido (*hybrid work*) in perfetta coerenza con quanto prefigurato dall'art. 18, c. 1, della l. n. 81 del 2017 che prevede l'alternanza della prestazione tra esterno ed interno dell'impresa secondo uno schema improntato alla massima flessibilità di tempi e di luoghi di volta in volta definiti in base alle esigenze dell'impresa e del lavoratore (530). A deporre in questo senso non sono soltanto le richieste di maggiore flessibilità delle imprese ma anche la preferenza per questo modello manifestata da molti lavoratori (531).

Il dibattito nazionale non ha mancato di interrogarsi sugli scenari futuri e sui possibili interventi di manutenzione sulla l. n. 81 del 2017.

(529) Per M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica cit.*, p. 180, si è trattato di «telelavoro (integrale e da casa)»; di «telelavoro comandato» parla F. CARINCI, *op. cit.*, p. 47; B. CARUSO, *op. cit.*, p. 228 e 242-243 di «forma spuria di lavoro obbligatorio a distanza» e di «ircocervo ... un po' lavoro agile, un po' telelavoro a distanza» (corsivo dell'A.); di «home working» C. DI CARLUCCIO, *op. cit.*, p. 5. Sul punto anche M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., p. 43.

(530) Cfr. J. HOBBSAWM, *op. cit.*, p. 13 ss. Anche numerose analisi internazionali: EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, cit., p. 34; J. TEEVAN, N. BAYM, J. BUTLER, B. HECHT, S. JAFFE, K. NOWAK, A. SELLEN, L. YANG (a cura di), *Microsoft New Future of Work Report 2022*, Microsoft Research Tech Report, 2022, p. 3 ss.; D. ADASCALITEI, C. VACAS-SORIANO, E. STAFFA, J. HURLEY, *Telework and teleworkability during COVID: An analysis using LFS data*, Eurofound, 2022, p. 41 ss.; I. ISUSI, J. DURÁN, A. CORRAL, *Working conditions in telework during the pandemic and future challenges*, Eurofound, 2022, p. 18 ss. e p. 32; MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *The future of work after COVID-19*, McKinsey & Company, 2021, in www.mckinsey.com/mgi; M. SAMEK LODOVICI (a cura di), *op. cit.*, p. 35.

(531) OSSERVATORIO SMART WORKING, *Lo smart working durante l'emergenza Covid-19 e il punto di vista dei lavoratori*, cit., p. 17; ID., *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*, cit., p. 13; F. BERGAMANTE, T. CANAL, E. MANDRONE, R. ZUCARO, *op. cit.*, p. 12 ss.; INAPP, *op. cit.*, p. 93 ss. Sugli analoghi risultati dell'inchiesta realizzata dalla Rete lavoratrici e lavoratori Agili - Italia v. V. MAIO, *Nel paradosso del lavoro rigido. Considerazioni a margine dell'inchiesta sul lavoro da remoto condotta dalla Rete lavoratrici e lavoratori Agili - Italia*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 1, p. 2 ss.

Da molti è stato paventato, tuttavia, il rischio di una duplice deviazione dallo schema originario: da un lato, il possibile irrigidimento della disciplina che comporterebbe un « appiattimento regolativo del lavoro agile sul telelavoro, una sussunzione del primo nel secondo »; dall'altro, l'abbandono, in via definitiva e non solo temporanea, della consensualità del lavoro agile che dovrebbe costituire invece « l'elemento primigenio della sua ri-normalizzazione relazionale e giuridica » (532).

(532) Le espressioni tra virgolette sono entrambe di B. CARUSO, *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 427/2020, p. 46 e ID., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 246. Per la conferma della consensualità: F. CARINCI, *op. cit.*, p. 47-48; M. DEL CONTE, *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, cit., p. 208-209; R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *op. cit.*, p. 242; M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 637; R. ROMEI, *op. cit.*, p. 425 e 436 ss.; M. BIASI, *op. cit.*, p. 180-181; M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, cit., p. 568; M. SACCONI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 6 ss. ma con un maggiore coinvolgimento della « contrattazione collettiva, anche adattiva di prossimità »; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *op. cit.*, p. 25-26. In termini più dubitativi C. ALESSI, L. VALLAURI, *op. cit.*, p. 139-140; per un più ampio intervento della contrattazione collettiva, fermo restando il ruolo dell'autonomia individuale, anche M. BROLLO, *op. cit.*, p. 206; EAD., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, cit., p. 569; I. SENATORI, *op. cit.*, p. 88 ss.; L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 421/2020, p. 18-19; M. D'ONGHIA, *op. cit.*, p. 10; M. BROLLO, *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, cit., p. 428; M. VERZARO, *op. cit.*, p. 471. *Contra* per il superamento dell'accordo scritto ritenuto una « inutile bardatura burocratica » v. P. ICHINO, *Se l'epidemia mette le ali allo smart working*, in *Lavoce.info*, 28 febbraio 2020; così anche P. ALBI, *op. cit.*, p. 792, il quale valuta favorevolmente il superamento dell'« artificiosità di una dinamica pattizia che, così come attualmente congegnata, è poco più che un ornamento » (ma ID., *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 5, per il quale l'unilateralità costituisce « una deviazione possibile solo nel contesto emergenziale »); M. MARTONE, *Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza. Il lavoro da remoto*, in ID. (a cura di), *op. cit.*, p. 12 e G. LUCCHETTI, *Il lavoro da remoto tra consenso del lavoratore e organizzazione dell'impresa*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 77, per il quale occorre abbandonare il « dogma della imprescindibilità del consenso ». In termini analoghi G. ZILIO GRANDI, M.L. PICUNIO, *Lavoro da remoto e contrattazione di prossimità*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 172, i quali ammettono la possibilità da parte della contrattazione di prossimità di derogare alla regola dell'accordo individuale. Sul punto in generale A.R. TINTI, *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, cit., p. 158 ss.

I due aspetti sono tra loro strettamente collegati, posto che se dovesse prevalere l'opzione accolta da alcuni disegni di legge (533) di un irrigidimento regolativo della fattispecie al punto da comprimere o annullare gli spazi riservati all'autonomia individuale, verrebbe meno anche la necessità di un accordo tra le parti nel senso che, a quel punto, il lavoro agile deriverebbe da una scelta organizzativa rientrante nel potere direttivo del datore di lavoro (534) o da una pretesa fondata sul diritto del lavoratore posto a tutela della sua condizione di fragilità.

Per uscire dalla logica emergenziale è necessario, tuttavia, muovere da alcune considerazioni di fondo.

Il principale merito del lavoro a distanza emergenziale è stato senza dubbio quello di aver consentito di superare o quantomeno attutire lo stereotipo culturale legato alla fisicità della prestazione lavorativa.

È altrettanto evidente come il lavoro a distanza durante l'emergenza abbia assunto una connotazione poco o nulla riconducibile al lavoro agile non solo sul piano normativo, stante l'esclusione dell'accordo individuale che ne costituisce il tratto identificativo, ma anche su quello fattuale, posto che si è trattato in prevalenza di prestazioni rigidamente svolte presso l'abitazione del lavoratore senza alcuna agilità spaziale ed anche temporale.

È ragionevole allora supporre che, una volta superata l'emergenza sanitaria, il lavoro agile continuerà a registrare una crescente

(533) Si allude al d.d.l. AS 1833 presentato il 29 maggio 2020 al Senato, recante «*Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti*» e al d.d.l., recante «*Disposizioni in materia di lavoro agile*», che riuniva in un testo unificato i d.d.l. C. 2282 C. 2417 C. 2667, C. 2685, C. 2817, C. 2851, C. 2870, C. 2908, C. 3027 e C. 3150. Sul punto v. S. BELLOMO, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 19, p. 184 ss.; D. JODICE, *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 *Working Paper ADAPT* University Press n. 7, 2022; M. MENEGOTTO, *Lavoro agile: prospettive accidentate di riforma*, in *Bollettino ADAPT* 26 aprile 2022, n. 16.

(534) Così B. CARUSO, *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, cit., p. 46.

diffusione rispetto al periodo pre-pandemico, recuperando la potenziale agilità spazio-temporale sacrificata durante tale periodo.

Se l'emergenza sanitaria ha costituito la tragica occasione che ha determinato la crescita quantitativa del lavoro a distanza, essa offre comunque alcune indicazioni per comprendere anche la dimensione qualitativa del futuro utilizzo del lavoro agile. Il fatto che prima dell'epidemia i lavoratori agili fossero soltanto una quota minoritaria di occupati e che il loro numero sia improvvisamente aumentato per una scelta imposta da esigenze di salute pubblica, dimostra che solo per alcuni lavoratori dotati di maggiori competenze il lavoro agile potrà accompagnarsi ad ampi spazi di autonomia con una speculare limitazione dei poteri datoriali, mentre per la maggior parte dei lavoratori la collocazione esterna della prestazione non esprimerà alcuna deviazione dallo schema dell'art. 2094 cod. civ., comportando anzi un'intensificazione del controllo della prestazione.

Alcune indagini confermano questa prospettiva, rilevando come prima dell'epidemia il lavoro a distanza era limitato ai lavoratori in posizioni apicali, trattandosi di una modalità che, garantendo maggiore autonomia, richiedeva un più elevato livello di fiducia. Per le altre professionalità, invece, nonostante la disponibilità delle tecnologie (*teleworkability*), il lavoro a distanza era poco utilizzato, risultando decisiva la percezione del maggiore controllo garantito dalla prestazione in presenza (535).

Il radicale cambiamento indotto dalla pandemia ha dimostrato che il lavoro a distanza può essere utilizzato anche per i lavoratori di media e bassa professionalità, ma non ha modificato la rela-

(535) M. SOSTERO, S. MILASI, J. HURLEY, E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, M. BISELLO, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Seville, European Commission, 2020, p. 52 ss.; D. ADASCALITEI, C. VACAS-SORIANO, E. STAFFA, J. HURLEY, *op. cit.*, p. 29 ss.; EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, cit., p. 30 ss.; ID., *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, *European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 22; M. SÁMEK LODOVICI (a cura di), *op. cit.*, p. 27 ss.

zione inversa tra controllo e fiducia, sicché non è difficile immaginare che, in assenza di elevati livelli di fiducia, le organizzazioni soprattutto di grandi dimensioni continueranno ad utilizzare per quei lavoratori controlli costanti della prestazione a distanza (536).

Questa evoluzione conferma ancora una volta quanto finora sostenuto a proposito del pluralismo interno alle subordinazioni del lavoro agile che tendono a divaricarsi lungo lo spettro compreso tra un estremo costituito dall'eterorganizzazione della prestazione e l'estremo opposto rappresentato dal controllo tecnologico della prestazione.

Il problema della consensualità potrebbe allora essere ridimensionato se si guardasse alle forte diversità di assetti di interessi: da un lato, continueranno ad esservi situazioni caratterizzate dal comune interesse delle parti di limitare i poteri datoriali e garantire al lavoratore ampi margini di autonomia; dall'altro, vi saranno situazioni in cui l'organizzazione aziendale potrà consentire soltanto una parziale limitazione di quei poteri; dall'altro, ancora, quei lavoratori che l'emergenza pandemica ha dimostrato essere la maggioranza, per i quali invece la flessibilità spazio-temporale della prestazione continuerà a dipendere dalle scelte del datore di lavoro secondo lo schema dell'art. 2094 cod. civ. (537).

Dinanzi a questa variabilità di situazioni concrete diventa allora difficile pensare che l'eliminazione della consensualità, dalla quale dipende non soltanto il profilo genetico ma anche quello regolativo del lavoro agile, possa condurre a risultati apprezzabili.

Sul piano genetico la rimozione dell'accordo avrebbe l'unico effetto di affidare la scelta del lavoro agile alla esclusiva volontà del datore di lavoro, ponendosi in contrasto con l'Accordo Quadro Europeo (538). E non diversamente dovrebbe concludersi sul

(536) M. SOSTERO, S. MILASI, J. HURLEY, E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, M. BISELLO, *op. cit.*, p. 52 ss.

(537) Sul punto A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 167.

(538) Vedi *supra* il par. 6 del Cap. II.

piano regolativo ove gli eventuali spazi di autonomia del lavoratore, anziché essere garantiti dall'accordo, verrebbero a dipendere sempre dai poteri del datore di lavoro secondo lo schema esclusivo dell'art. 2094 cod. civ..

Lo stretto legame tra profilo genetico e regolativo induce peraltro ad escludere che la consensualità possa essere limitata alla fase di attivazione del lavoro agile, venendo altrimenti meno — come già detto — anche la necessità dell'iniziale consenso rispetto ad una scelta che sarebbe interamente affidata nella fase attuativa alle decisioni del datore di lavoro.

In definitiva, riesce difficile pensare che la debolezza contrattuale del lavoratore che costituisce la principale ragione della diffidenza di nei confronti della consensualità (539), possa essere riequilibrata attraverso l'unilateralità della fattispecie che avrebbe il solo effetto di ribadire la posizione di gerarchica supremazia del datore di lavoro.

16.1. (Segue): *e la conferma della multifunzionalità della fattispecie.*

Se non è ragionevole abbandonare la consensualità, ciò non impedisce che in alcune situazioni il legislatore possa considerare l'interesse del lavoratore al lavoro agile come particolarmente meritevole di tutela.

Che la consensualità del lavoro agile possa convivere con la pretesa del lavoratore è dimostrato dal fatto che prima dell'epidemia e in piena vigenza dell'accordo individuale il legislatore aveva già imposto al datore di lavoro il prioritario accoglimento delle richieste di lavoro agile avanzate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave (art. 18, c. 3-*bis*, l. n. 81 del 2017) (540).

(539) Cfr. P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, cit., p. 792.

(540) Vedi *supra* il par. 4 di questo Capitolo.

Il principale lascito della normativa emergenziale potrebbe allora consistere nella conferma di un vero e proprio diritto al lavoro agile non solo in favore dei lavoratori disabili, affetti da gravi patologie o con ridotta capacità lavorativa, ma anche come misura di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (541), di agevolazione dell'assistenza familiare e di promozione dell'invecchiamento attivo (542).

Si tratterebbe in altre parole di rendere definitiva la «curvatura protettiva» (543) che il lavoro agile ha assunto durante la pandemia attraverso la sua funzionalizzazione agli obiettivi di inclusione dei lavoratori svantaggiati e di tutela della genitorialità.

La traduzione legislativa di questa prospettiva non manca invero di sollevare alcuni problemi che riguardano tanto l'aspetto genetico quanto il profilo funzionale dello svolgimento del rapporto.

Sul piano genetico la questione più delicata riguarda l'individuazione, nell'ambito della volontarietà dell'accordo, di un adeguato punto di bilanciamento tra la tutela dell'interesse del lavoratore e l'insindacabilità delle scelte organizzative del datore di lavoro.

Relativamente ai lavoratori disabili, una possibile soluzione potrebbe derivare dall'obbligo degli accomodamenti ragionevoli imposto dall'art. 3, c. 3-*bis*, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (544), introdotto dopo la condanna dell'Italia da parte della Corte di Giu-

(541) In questo senso M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, cit., p. 194 ss.; B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 238-239; M.D. FERRARA, *op. cit.*, p. 9 ss.; M. BROLLO, *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, cit., p. 426 ss.

(542) V. FILÌ, *I lavoratori anziani tra esclusione e inclusione*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, p. 379; M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, cit., p. 566-567; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 32.

(543) B. CARUSO, *op. cit.*, p. 238-239.

(544) Comma introdotto dall'art. 9, c. 4-*ter*, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. con mod. in Legge 9 agosto 2013, n. 99.

stizia (545) circa il corretto recepimento dell'art. 5 della dir. n. 2000/78/CE (546).

Richiamando la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 (547), la norma dispone che i datori pubblici e privati devono adottare «accomodamenti ragionevoli», da intendersi, ai sensi dell'art. 5 della direttiva, come «i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione». Il considerando n. 20 della direttiva fornisce un elenco di possibili misure che il datore di lavoro è tenuto ad adottare «ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento».

La Corte di Giustizia ha confermato il carattere esemplificativo dell'elencazione (548), non escludendo che possano essere imposte ulteriori misure con il solo limite dell'eccessiva onerosità dell'accomodamento che si configura ove «tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato» (art. 5 dir. n. 2000/78/CE; art. 2 Conv. ONU). Secondo la direttiva, peraltro, la misura non è sproporzionata ove compensata da incentivi statali (art. 5), dovendosi altresì tenere conto «dei costi finanziari o di altro tipo che tale misura comporta, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni» (Considerando n. 21).

(545) Corte Giust. UE, sez. IV, 4 luglio 2013, C-312/11, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, II, p. 922 ss., con nota di M. CINELLI.

(546) D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, p. 1211 ss.; C. SPINELLI, *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, p. 39 ss.; M. RUSSO, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, cit., p. 148 ss.

(547) La Convenzione è stata recepita con la l. 3 marzo 2009, n. 18.

(548) Così Corte Giust. UE, sez. II, 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11.

Ebbene, non pare allora eccessivo ritenere — come affermato in dottrina (549), in alcune pronunce anche precedenti all'epidemia (550) e da ultimo nel Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 (551) — che l'accordo di lavoro agile possa costituire la misura con cui il datore di lavoro adempie all'obbligo degli accomodamenti ragionevoli.

Una conclusione che sarebbe coerente con l'indirizzo giurisprudenziale che esclude la modifica organizzativa solo ove comporti un costo eccessivo o sproporzionato (552), posto che in questo caso l'unica possibilità per il datore di giustificare il rifiuto sarebbe quella di dimostrare, con onere a proprio carico, l'oggettiva necessità della prestazione in presenza da verificare anche rispetto alle scelte adottate per altri dipendenti (553), sempre che tale misura non sia imposta dall'art. 2087 cod. civ. (554).

(549) Così C. SPINELLI, *Disability, Reasonable Accommodation and Smart Working: a virtuous matching?*, in G. CASALE, T. TREU (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 1309 ss.; D. GAROFALO, *op. cit.*, p. 1244; M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, *cit.*, p. 194 ss.; M.D. FERRARA, *op. cit.*, p. 9 ss.; M. PERUZZI, *La protezione dei lavoratori disabili nel contratto di lavoro*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, p. 960 ss.; A. ZILLI, *op. cit.*, p. 538 ss.; M. DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, I, p. 434, nota 31; C. VALENTI, *Il lavoro agile come misura di "accomodamento ragionevole" per il lavoratore disabile con difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1271 ss.; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 152. Con riguardo alla disciplina del recesso F. MALZANI, *op. cit.*, p. 32 ss.

(550) Trib. Grosseto, 23 aprile 2020 e Trib. Bologna, 23 aprile 2020, *cit.* Nello stesso senso, prima dell'epidemia, App. Napoli 19 febbraio 2021, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1263 ss., con nota di C. VALENTI, *op. cit.* Per un'ipotesi di licenziamento legittimo del disabile per mancanza in azienda di postazioni di lavoro a distanza Trib. Ferrara 24 ottobre 2008, n. 219, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, p. 652 ss. con nota di C. TOMIOLA.

(551) Vedi *infra* il par. 17 in questo Capitolo.

(552) Così Cass. 9 marzo 2021, n. 6497, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 597 ss., con nota di C. ALESSI; Cass. 19 dicembre 2019, n. 34132; Cass. 19 marzo 2018, n. 6798 e Cass. 26 ottobre 2018, n. 27243, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 145 ss., con nota di M. AIMO.

(553) A. ZILLI, *op. cit.*, p. 540-541; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 965.

(554) M. RUSSO, *op. cit.*, p. 150.

Nell'attesa dell'attuazione della delega in materia di disabilità di cui alla l. 22 dicembre 2021, n. 227 che potrebbe sancire formalmente tale obbligo (555), una preziosa conferma della praticabilità di tale lettura si rinviene nel d.m. 11 marzo 2022, n. 43, recante *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità* (556), il quale, seppure rivolto alle amministrazioni competenti, ha esplicitamente definito il lavoro agile come «accomodamento ragionevole», ravvisandone il «fulcro» della relativa disciplina nell'«accordo tra le parti» in quanto «base volontaria del ricorso a tale modalità di resa della prestazione» (punto 7.4) (557).

Ciò dimostra ancora una volta come la consensualità del lavoro agile non sia affatto incompatibile con la protezione dei lavoratori svantaggiati e nella stessa direzione militano ulteriori considerazioni riguardanti la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'emergenza pandemica ha dimostrato infatti come il lavoro agile possa trasformarsi in uno straordinario veicolo di amplificazione del divario di genere, aumentando soprattutto per le lavoratrici la difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari (558).

In queste situazioni l'unilateralità del lavoro agile non farebbe altro che aumentare le difficoltà di conciliazione tra sfera lavorativa e familiare, imponendo al lavoratore le scelte del datore senza peraltro garantire il lavoro agile ove fosse il primo ad avere uno specifico interesse in tal senso.

(555) M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, cit., p. 194 ss.; EAD., *Fragilità e lavoro agile*, cit., p. 7.

(556) Adottato ai sensi dell'art. 1, c. 1, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, il quale rinvia ad un d.m. per la definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

(557) Sul punto v. M. BROLLO, *op. cit.*, p. 427.

(558) M. BROLLO, *Il lavoro agile tra emergenza pandemica e riemersione della questione femminile*, cit., p. 514-515; A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, cit., p. 51 ss.; C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, *Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, p. 116 ss.. Sul punto anche E. BALLETTI, *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, p. 487 ss.

L'importanza del lavoro agile come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha trovato riconoscimento in sede legislativa con il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, emanato in attuazione della direttiva n. 2019/1158/UE del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (559).

L'art. 4, c. 1, lett. b), n. 1, del decreto ha modificato il c. 3-*bis* dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017, il quale nell'attuale formulazione, oltre a riferirsi anche ai lavoratori e non solo alle lavoratrici (560), estende la «priorità» nell'accesso al lavoro agile alle richieste avanzate da genitori di figli infradodicenni, da lavoratori disabili gravi e dai *caregivers* di cui all'art. 1, c. 255, della l. 27 dicembre 2017, n. 205 (561). E analoga priorità è estesa dal nuovo c. 6-*bis* della l. n. 104 del 1992, introdotto dall'art. 3, c. 1, lett. b), n. 4, del d.lgs. n. 105 del 2022, ai lavoratori che usufruiscono dei permessi giornalieri e mensili per l'assistenza di disabili gravi.

Come dimostra l'esplicito riferimento ai datori di lavoro che «stipulano accordi» di lavoro agile, queste norme si collocano nella prospettiva della consensualità e, pur attribuendo al lavoratore una priorità anziché un vero e proprio diritto, non possono essere sottovalutate nel loro significato ove interpretate alla luce della direttiva, la quale prevede che la risposta alle richieste di «modalità di lavoro

(559) Sulla direttiva in generale E. CHIEREGATO, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 125 ss.; C. DE MARCO, "Work-life balance": *lo stato dell'arte e la sua applicazione nell'emergenza epidemiologica*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 619 ss.; D. IZZI, *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lav. dir.*, 2020, spec. p. 340 ss.; M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 35 ss.; A.R. TINTI, *op. ult. cit.*, p. 23 ss.; R. ZUCARO, *Conciliazione vita-lavoro e "gender gap" nella cura. l'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, spec. p. 311 ss..

(560) Vedi *supra* il par. 4 di questo Capitolo.

(561) Si tratta dei soggetti che assistono o si prendono cura del coniuge, della parte dell'unione civile, del convivente di fatto, di un familiare o affine entro il secondo grado, o, nei casi dell'art. 33, c. 3, della l. n. 104 del 1992, di un familiare entro il terzo grado che, per malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente, sia disabile grave, o titolare di indennità di accompagnamento.

flessibili», tra le quali è ricompreso «il lavoro a distanza» (art. 3, c. 1, lett. *f*)), deve essere fornita dal datore di lavoro «entro un periodo di tempo ragionevole alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore», con l'obbligo di motivare il rifiuto o l'eventuale richiesta di rinvio (art. 9, c. 2) (562).

E analoga motivata risposta deve essere fornita in caso di richiesta di ritorno anticipato al lavoro in presenza ove il lavoro a distanza sia stato pattuito per una durata limitata, fermo restando comunque il «diritto» al rientro al termine del periodo convenuto (art. 9, c. 3).

La posizione attribuita al lavoratore, pur non potendosi qualificare come diritto, non implica, dunque, alcuna discrezionalità del datore di lavoro che potrà rifiutare o rinviare il lavoro agile solo in presenza di comprovate «esigenze» che potranno essere oggettivamente verificate in base ai contenuti della prestazione e all'organizzazione dell'attività produttiva.

In conformità alla direttiva, il nuovo c. 3-*bis* dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017 si preoccupa altresì di tutelare il lavoratore da eventuali conseguenze pregiudizievoli nel rapporto di lavoro, sanando la nullità, in quanto «ritorsiva o discriminatoria», di qualunque misura «avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro» adottata dal datore di lavoro in conseguenza della richiesta di lavoro agile.

Questa previsione è inoltre rafforzata dall'art. 2-*bis* della l. n. 104 del 1992, introdotto dall'art. 3, c. 1, lett. *a*), del d.lgs. n. 105 del 2022, che vieta di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori e lavoratrici che chiedono o usufruiscono, tra gli altri, dei benefici di cui al c. 3-*bis* dell'art. 18 della l. n. 81 del 2017.

Dal complesso di queste previsioni è possibile trarre l'ennesima conferma del pluralismo al lavoro agile nel senso che, accanto agli interessi individuabili dalle parti, il legislatore non

(562) C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, *op. cit.*, p. 117.

manca di funzionalizzare la fattispecie al perseguimento di interessi ritenuti meritevoli di tutela che specificano le finalità conciliative enunciate nell'art. 18, c. 1 (563).

Queste previsioni confermano altresì come la consensualità non sia affatto incompatibile con la protezione di qualificati interessi del lavoratore. Il problema semmai è quello di renderne effettiva la tutela nel concreto svolgimento del rapporto onde evitare quelli che sono stati giustamente definiti gli «equivoci della conciliazione virtuale» (564).

La vera questione, in definitiva, non riguarda tanto il momento di attivazione del lavoro agile che dovrebbe continuare ad essere affidato al consenso delle parti per evitare l'unilaterale imposizione del datore di lavoro, quanto piuttosto il contenuto dell'accordo dal quale dipendono le reali modalità di svolgimento della prestazione.

Il problema nasce dal fatto che il legislatore — non soltanto nazionale ma anche europeo — si è preoccupato unicamente di affermare il diritto o la priorità al lavoro agile, dando per scontato che la sua attivazione sia da sola sufficiente a garantire la protezione di quegli interessi quando in realtà la loro tutela dipende dalle modalità di svolgimento della prestazione che risulteranno dalle regole dedotte nell'accordo individuale.

Si ritorna così all'aspetto più delicato del lavoro agile e cioè alla distinzione tra i diversi modelli di lavoro agile in base al contesto organizzativo dell'impresa e alle capacità professionali del lavoratore.

17. *Il ruolo dell'autonomia collettiva e la tipizzazione degli assetti di interessi delle parti nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile.*

L'esperienza maturata nel corso dell'emergenza pandemica ha fornito non poche indicazioni sugli scenari futuri del lavoro agile,

(563) Vedi *supra* il par. 4 di questo Capitolo.

(564) Così A.R. TINTI, *op. ult. cit.*

facendo emergere nuove esigenze come la tutela dei lavoratori fragili e confermando problemi già noti come la difficoltà, soprattutto per le lavoratrici, di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Nell'intento di delineare la «“nuova” normalità» (565) del lavoro agile post-pandemico e all'esito di un'approfondita analisi degli effetti del lavoro agile emergenziale (566), le parti sociali e il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali hanno sottoscritto il 7 dicembre 2021 il *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*.

Facendo seguito all'analogo protocollo di alcuni mesi prima per il settore pubblico (567), il Protocollo per il settore privato ha l'indubbio merito di aver rilanciato la concertazione sociale trilaterale su una materia di particolare rilievo in ottica futura ed esprime la comune volontà delle parti di promuovere il ricorso al lavoro agile (568), senza intervenire sulla disciplina della l. n. 81 del 2017 che è rimasta così inalterata (569).

(565) M. BROLLO, *Dopo il protocollo: i tre pilastri dello smart working*, in *Bollettino ADAPT* 13 dicembre 2021, n. 44; L. ZOPPOLI, *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un ircoceruo*, in *RGLnews*, 2022, n. 1, p. 3 ss.

(566) V. la Relazione del Gruppo di Studio sul Lavoro agile, istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021 successivamente integrato dal D.M.L.P.S. n. 99 del 21 aprile 2021.

(567) Vedi *infra* il par. XXX del Cap. IV.

(568) P. ALBI, *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 2-3; M. BROLLO, *op. cit.*; P. ICHINO, *op. cit.*, p. 6; L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 3.

(569) Per una modifica della l. n. 81 del 2017, invece, le proposte del GRUPPO FRECCIA ROSSA, *Relazione di accompagnamento proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile*, dicembre 2021, p. 6 ss. Su questa proposta v. C. ALESSI, *Lavoro agile e conciliazione: alcune osservazioni a margine della proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile del Gruppo Frecciarossa*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 2 ss.; M. DEL CONTE, *La proposta di riforma del lavoro agile del gruppo Frecciarossa: novità e tendenze del sistema, ibidem*. Per una modifica della legge anche le proposte del CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E ANCL U.P. DI MILANO, *Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte*, in *Sintesi. Rassegna di Giurisprudenza e Dottrina*, Novembre 2022, p. 42 ss. e *Lo smart working tra regole ed innovazione: la proposta del centro studi e ricerche di Milano*, in *Sintesi. Rassegna di Giurisprudenza e Dottrina*, Giugno 2021. Per una modifica della legge anche il c.d. Piano Colao, *Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022"*, giugno 2020, p. 15.

Il Protocollo è stato oggetto di giudizi ambivalenti: per alcuni si tratterebbe di una scelta «*low profile*, ma lungimirante» (570) e di «un punto di partenza per costruire un adeguato sistema di protezione dei lavoratori, ma non certo un punto di arrivo» (571); mentre per altri sarebbe un «documento con luci ed ombre» (572) con previsioni «a maglie alquanto larghe» (573) o «di modesto rilievo» ma comunque «una tappa importante nell'evoluzione del nostro sistema delle relazioni industriali» (574).

Queste divergenti valutazioni riflettono la complessità degli obiettivi perseguiti dal Protocollo, il quale, oltre a confermare l'impianto legislativo esistente, si propone di sostenere l'intervento dell'autonomia collettiva (575), pur ribadendo, al contempo, ed anzi rafforzando, il ruolo centrale attribuito dal legislatore all'accordo individuale (576).

Se è possibile affermare che nel Protocollo «la contrattazione collettiva è fonte di regolazione privilegiata di disciplina del lavoro agile» (577), è così altrettanto possibile sostenere che le sue previsioni sanciscono «la piena sovranità dell'autonomia negoziale individuale» (578).

Ad una lettura superficiale le due affermazioni sembrerebbero in contraddizione, posto che se la fonte regolativa fondamentale è

(570) L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 2.

(571) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.54; A. FENOGLIO, *op. ult. cit.*, p. 187; A. TROJSI, *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 93 ss.

(572) A. ASNAGHI, *Il Protocollo delle Parti Sociali sul Lavoro Agile: montagne che han partorito un topolino?*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 5; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 182.

(573) P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 122.

(574) Così P. ICHINO, *Un protocollo poco innovativo ma non inutile*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 6.

(575) Così anche la proposta del GRUPPO FRECCIA ROSSA, *op. cit.*, p. 7.

(576) L. ZOPPOLI, *loc. ult. cit.*

(577) P. ALBI, *op. cit.*, p. 5; A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 199.

(578) P. ICHINO, *op. cit.*, p. 7.

la contrattazione collettiva, sarebbe difficile confermare il ruolo dominante che la legge attribuisce all'accordo individuale, mentre se fosse quest'ultimo la sede di regolazione del lavoro agile, non si comprenderebbe il ruolo di centralità attribuito dal Protocollo all'autonomia collettiva (579).

Questa duplicità di prospettiva emerge anche dalle singole previsioni del Protocollo a cominciare dall'art. 3, il quale, dopo aver sancito che il lavoro agile si caratterizza per «l'assenza di un preciso orario di lavoro» e «l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati» (c. 1), stabilisce che la stessa «può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, (...) la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa» (c. 2) e che «di norma» non possono essere autorizzate «prestazioni di lavoro straordinario», salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (c. 4).

Il Protocollo è stato così criticato da alcuni per il generico riconoscimento del diritto alla disconnessione, per la sua «eccessiva frammentazione» dovuta all'ampio rinvio alla contrattazione collettiva (580), per l'assenza di indicazioni sui limiti di orario giornalieri e settimanali (581) e sui carichi di lavoro (582) e per la scelta di non occuparsi del lavoro a tempo ma soltanto di quello per obiettivi (583), mentre da altri per non aver prestato attenzione al lavoro per obiettivi, limitandosi a disporre che «l'orario è assente in certi casi ma in altri no» (584).

Anche in ordine al luogo della prestazione che l'art. 4 del Protocollo affida alla scelta del lavoratore purché garantisca le neces-

(579) Cfr. A. ASNAGHI, *op. cit.*, p. 3; P. ICHINO, *loc. ult. cit.*

(580) L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 4; ID., *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un irrocervo*, cit., p. 5.

(581) P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 123.

(582) A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 188.

(583) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.29-R.33. Nello stesso senso ma in termini positivi V. BAVARO, *op. cit.*, p. 10.

(584) A. ASNAGHI, *loc. ult. cit.* Sul punto le proposte di una separata disciplina del lavoro da remoto e di quello per obiettivi formulata dal CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E ANCL U.P. DI MILANO, *op. cit.*.

sarie «condizioni di sicurezza e riservatezza» e le esigenze di connessione (585), le opinioni divergono tra quanti hanno giudicato la norma di contenuto «approssimativo e fuggevole» (586) e quanti hanno contestato la scelta di far gravare sul lavoratore la responsabilità dell'idoneità del luogo della prestazione che dovrebbe invece essere individuato dal datore di lavoro mediante una lista di luoghi idonei tra i quali il lavoratore potrebbe scegliere (587).

Analoga divergenza si riscontra in materia di formazione che il Protocollo, ricalcando la previsione dell'art. 20, c. 2, della l. n. 81 del 2017, riconosce solo come «eventualmente» necessaria per lo svolgimento della prestazione (art. 2, c. 2, lett. *b*)) (588), salvo poi affermare che le Parti sociali ritengono «necessario» prevedere percorsi formativi anche per accrescere il bagaglio professionale e diffondere la cultura della «responsabilizzazione e partecipazione» dei lavoratori, riconoscendo come «fondamentale» il loro aggiornamento professionale (art. 13, c. 1 e 2).

Se per alcuni la previsione avrebbe «grande rilievo» nella parte in cui affida alla contrattazione collettiva il compito di accompagnare le continue trasformazioni del lavoro (589), per altri sarebbe invece del tutto generica, non risultando «in alcun modo definito né l'aspetto quantitativo né quello qualitativo» del diritto alla formazione (590).

E altrettanto può dirsi per la previsione dell'art. 9 che, da un lato, è stata giudicata «opportuna» nella parte in cui estende la

(585) P. BORGHI, *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile e tutela della riservatezza: prime riflessioni e spunti operativi*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, spec. p. 6 ss.

(586) A. ASNAGHI, *op. cit.*, p. 4.

(587) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.41; P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 124; M. D'ONGHIA, *op. cit.*, p. 5-6. Così prima del Protocollo C. PONTERIO, *L'individuazione delle condotte esterne che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 637 ss.

(588) Analoga previsione si ritrova nell'art. 3, c. 2, lett. *f*) della proposta del GRUPPO FRECCIA ROSSA. Sul punto i rilievi critici di C. ALESSI, *op. cit.* p. 10.

(589) C. ALESSI, *op. cit.* p. 11.

(590) P. ICHINO, *op. cit.*, p. 6.

parità di trattamento a qualunque aspetto del rapporto (premi di risultato, carriera, specializzazione e progressione della professionalità) (c. 1), garantendo anche la parità tra i generi per favorire «l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali» (c. 2) (591), mentre, dall'altro, è stata criticata perché, a differenza di altre proposte (592), imporrebbe un «approccio omologante» «verso regole inutili o di difficile applicazione» che non terrebbero conto delle strutturali differenze del lavoro agile (593).

Pare invece sostanzialmente confermativa dell'interpretazione già desumibile dal quadro legislativo la previsione dell'art. 10 che sollecita il ricorso al lavoro agile come accomodamento ragionevole per le persone disabili e in condizioni di fragilità (594).

È chiaro a questo punto come le divergenti letture del Protocollo dipendano non solo da diverse concezioni del lavoro agile, ma soprattutto dalla difficoltà di applicare regole uniformi ad una fattispecie che può assumere contenuti differenti in base alle scelte delle parti.

Ciò significa che una regolamentazione troppo rigida in alcuni casi potrebbe rivelarsi eccessivamente permissiva in altri e viceversa, sicché il vero problema è come far convivere nella stessa disciplina situazioni che, a seconda delle circostanze, sollecitano una maggiore tutela o, al contrario, una più ampia libertà negoziale del lavoratore.

Questa polarizzazione del mercato del lavoro che costituisce — come già visto — il principale effetto del progresso tecnologico non sembra trascurata dal Protocollo, il quale, ad un'attenta lettura, sem-

(591) C. ALESSI, *op. cit.*, p. 14; C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, *op. cit.*, p. 118; L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, cit., p. 4.

(592) L'art. 7 della proposta del GRUPPO FRECCIA ROSSA affida alla contrattazione collettiva la disciplina del trattamento economico e normativo dei lavoratori agili. Sul punto le critiche di C. ALESSI, *op. cit.* p. 12 ss. e M. DEL CONTE, *op. cit.*, p. 4.

(593) L. ZOPPOLI, *loc. ult. cit.*; ID., *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un irrocervo*, cit., p. 5. Sul punto anche P. ICHINO, *loc. ult. cit.*.

(594) Sul punto v. M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, cit., p. 9-10.

bra muoversi proprio nell'ottica di un assetto regolativo adattabile alle diverse fattispecie concrete. Per comprenderne la logica occorre però rifuggire dalla contrapposizione tra fonte collettiva e accordo individuale, posto che il ruolo attribuito alla prima si combina nel Protocollo con la funzione riconosciuta dalla legge al secondo.

L'impianto regolativo del Protocollo assume invece un preciso significato nella prospettiva del pluralismo tipologico ove il ruolo dell'autonomia collettiva pare tutt'altro che incompatibile con la funzione attribuita all'autonomia individuale.

È da dire anzitutto che con il Protocollo la contrattazione collettiva cessa di rappresentare un fenomeno ignorato dal legislatore per diventare « realtà giuridica » e « fonte necessaria » del lavoro agile (595). Non v'è dubbio che il relativo intervento sia condizionato dai noti limiti in materia di efficacia soggettiva e rappresentatività (596), ma ciò non impedisce di riconoscere il ruolo centrale e non solo eventuale che dopo il Protocollo la contrattazione collettiva potrà assumere in materia di lavoro agile.

Dall'autonomia collettiva dipendono la regolazione dell'esercizio da remoto dei diritti sindacali che richiederebbe peraltro una ridefinizione del concetto di unità produttiva (597), ma soprattutto l'individuazione delle condizioni dell'intervento regolativo dell'autonomia individuale.

Occorre ricordare, infatti, come nel lavoro a domicilio e poi nel telelavoro l'autonomia collettiva abbia già assolto ad una pre-

(595) Così L. ZOPPOLI, *op. ult. cit.*, p. 4; ID., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, cit., p. 3 (corsivi dell'A.).

(596) P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 122-123; M. VERZARO, *op. cit.*, p. 239 ss. e 469 ss.

(597) M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, spec. p. 16 ss. La questione in realtà non si pone per i lavoratori agili che sono assegnati ad un'unità produttiva per lo svolgimento della quota di prestazione in presenza, v. M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour&Law Issue*, 2019, n. 2, p. 3; M. TUFO, *Lo Statuto dei lavoratori alla prova della Quarta Rivoluzione Industriale*, in E. MINGIONE, F. SCARPELLI, L. GIASANTI (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori alla prova dell'oggi. Una rilettura critica da parte degli studiosi di nuova generazione*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2022, p. 48.

ziosa funzione di tipizzazione dei rapporti di lavoro che ha consentito di risolvere o almeno ridimensionare la relativa questione qualificatoria (598). In questa logica e in coerenza con il pluralismo tipologico della fattispecie, la funzione che il Protocollo sembra attribuire alla fonte collettiva, sembra essere allora proprio quella di tipizzare i diversi assetti di interessi, distinguendo le ipotesi in cui per la professionalità del lavoratore, il contenuto della prestazione e il tipo di organizzazione aziendale le parti possono diversamente regolare le proprie posizioni, da quelle in cui non sussistono le condizioni per una deviazione dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. (599).

Il ruolo dell'autonomia collettiva sarebbe quello, in poche parole, di costruire «una solida rete integrata per favorire e accompagnare la progettazione personalizzata dell'organizzazione e del lavoro agile» che si realizza attraverso l'accordo individuale (600). È quanto dire che se in passato la fonte collettiva ha assunto una funzione tipizzante sul piano qualificatorio, permettendo di distinguere il telelavoro subordinato da quello autonomo, nel pluralismo tipologico del lavoro agile, oltre a questa funzione che non scompare, l'autonomia collettiva assume l'ulteriore funzione di definire gli ambiti in cui sussistono le condizioni per affidare il rapporto alla soggettivazione regolativa dell'autonomia individuale.

Questa funzione dell'autonomia collettiva assume così un ruolo decisivo nella definizione della disciplina applicabile al rapporto che deve risultare coerente tanto con l'assetto di interessi dichiarato dalle parti, quanto con il loro comportamento nel suo concreto svolgimento, ma di questi aspetti si tratterà più diffusamente nel prossimo capitolo.

(598) Sul punto L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, cit., spec. p. 536 ss.

(599) In termini diversi L. ZOPPOLI, *op. ult. cit.*, p. 3, il quale sottrae alla fonte collettiva gli «ambiti e professionalità nelle quali la contrattazione collettiva o non c'è o non ha presa giuridica».

(600) Così M. BROLLO, *op. cit.*, p. 8.

CAPITOLO IV

LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE
TRA PLURALISMO REGOLATIVO
E CONFORMITÀ AL PROGRAMMA NEGOZIALE

SOMMARIO: 1. Dal pluralismo tipologico a quello regolativo: il ruolo dell'autonomia individuale tra uguaglianza sostanziale e sfida delle differenze. — 2. La prestazione di lavoro agile e l'orario di lavoro tra disponibilità continuativa e risultato atteso. — 3. La disconnessione come rimedio polifunzionale di tutela di diversi interessi fondamentali: la natura e il contenuto del diritto/dovere del lavoratore. — 4. (*Segue*): e il relativo inquadramento nella disciplina sull'orario di lavoro. — 5. La regolazione pattizia dei poteri datoriali nella prospettiva del loro collegamento funzionale e della conformità alla causa negoziale. — 6. La retribuzione del lavoratore agile tra orario, obiettivi e mansioni. — 7. La sicurezza della prestazione e del luogo di svolgimento del lavoro agile. — 8. La tutela previdenziale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e il problematico accertamento dell'occasione di lavoro. — 9. La disciplina del recesso unilaterale dal patto di lavoro agile. — 10. (*Segue*): e il suo coordinamento con la normativa in materia di licenziamenti individuali. — 11. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione tra uniformità e compatibilità con la disciplina del lavoro pubblico. — 12. Uno sguardo oltre i confini nazionali: la disciplina portoghese e spagnola del telelavoro tra limitazione dei poteri datoriali, alienità e consensualità. — 13. Nomadi digitali e legge applicabile al lavoro agile transnazionale. — 14. Oltre il lavoro agile e verso la quarta generazione di lavoro tecnologico a distanza: metaverso, metalavoro, metadiritto?

1. *Dal pluralismo tipologico a quello regolativo: il ruolo dell'autonomia individuale tra uguaglianza sostanziale e sfida delle differenze.*

Una volta ricondotto il lavoro agile entro la prospettiva del pluralismo tipologico, la conseguenza più immediata e diretta di questa ricostruzione è costituita dal pluralismo regolativo della fattispecie.

I due piani del discorso sono fortemente compenetrati in ragione dell'identificazione nella materia lavoristica tra tipo imposto e relativa disciplina. È la rigida corrispondenza tra fattispecie ed effetti ad aver alimentato — come già visto — la contrapposizione tra letture monistiche e pluralistiche della subordinazione (1) ed è sempre nell'ottica dell'identità tra tipo e disciplina che l'opinione maggioritaria rifiuta qualunque deviazione del lavoro agile dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ..

L'intento è chiaramente quello di difendere l'unitarietà della fattispecie per preservare l'uniformità della disciplina inderogabile, ma per quanto ampiamente condivise, queste preoccupazioni appaiono eccessive rispetto alla disciplina del lavoro agile.

Occorre anzitutto sgombrare il campo dal dubbio che l'attribuzione di un ruolo di centralità all'autonomia individuale nella regolazione della fattispecie possa comportare il rischio della disponibilità del tipo.

La questione si era già posta durante gli anni '80 del secolo scorso quando parte della dottrina aveva manifestato la tendenza, definita « neovolontarista » (2), a ritenere « obsoleto » (3) il sistema fondato sulla regola eteronoma, sollecitando maggiori spazi in favore dell'autonomia individuale (4). A partire da quel momento è

(1) Vedi *supra* il par. 2 del Cap. II.

(2) L'espressione è di M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 34. Per una ricostruzione di quel dibattito v. G. FERRARO, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 215-216.

(3) M. BIAGI, *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in *Lav. dir.*, 1996, p. 325 ss.

(4) Sul punto v. P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 38 ss.; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 169 ss.; P. ICHINO, *Norma inderogabile e valorizzazione dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, p. 77 ss.; S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 87 ss.; A. ORSI BATTAGLINI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile, diritto processuale civile e diritto amministrativo*, in *Giorn.*

andata accentuandosi la tendenza giurisprudenziale alla valorizzazione delle scelte delle parti (5), iniziando ad emergere, anche sul piano legislativo (6), quel «lento, ma inesorabile ampliamento degli spazi concessi alla autonomia individuale» (7) che coinciderà, non a caso, con la «crisi dell'inderogabilità» che costituiva il fulcro principale della regola eteronoma (8).

Senonché, la riscoperta della volontà individuale non si è mai tradotta nel potere di scelta del tipo contrattuale, per quanto

dir. lav. rel. ind., 1990, p. 39 ss.; P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*. Artt. 2094-2095, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 9 ss.; ID., *Intervento*, in AA.VV., *op. cit.*, p. 73 ss.; S. MAGRINI, *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*. Atti del Convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996, Cacucci, Bari, 1997, p. 127.

(5) Sul punto le relazioni alle Giornate di Studio Aidlass di Abano Terme e Padova del 21-22 maggio 2004 di C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro* e M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, risp. p. 359 ss. e 581 ss.

(6) Un momento fondamentale di evoluzione delle scelte di politica legislativa risale al *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* del 2001, il quale proponeva di rivalutare l'autonomia individuale «laddove (per ragioni di mercato del lavoro connesse anche all'alta professionalità del lavoratore in questione) esistano condizioni di sostanziale parità contrattuale» o «in caso di specifici rinvii da parte della fonte collettiva».

(7) A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 365/2018, p. 19.

(8) M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009, spec. p. 383 ss.. Sul declino della norma inderogabile v. C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema nel diritto del lavoro*, e P. TULLINI, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in AA.VV., *Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti*. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Modena 18-19 aprile 2008, Giuffrè, Milano, 2009, risp. p. 7 ss. p. 115 ss.; A. OCCHINO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, p. 183 ss. e più di recente R. DE LUCA TAMAJO, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, p. 715 ss. e A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, p. 53 ss.; R. DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in L. CORAZZA, R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, p. 15 ss.; F. LAMBERTI, *I limiti dell'autonomia individuale del lavoratore: percorsi e prospettive tra inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti*, Jovene, Napoli, 2020, p. 35 ss.

fosse questo l'esplicito obiettivo dalle richiamate tendenze neovoltariste (9).

Il «colossale equivoco» (10) sotteso ad una simile prospettiva sta nel fatto che nella materia lavoristica le parti non hanno alcun potere di scelta del tipo imposto, ma soltanto quello di dare ai propri interessi un assetto corrispondente ai propri scopi (11).

Nel lavoro agile a questo rilievo si aggiunge l'ulteriore considerazione che il ruolo attribuito all'autonomia individuale può svolgersi soltanto all'interno della subordinazione già data per presupposta dal legislatore.

È bene chiarire meglio questo aspetto che è stato spesso trascurato nelle analisi degli interpreti.

Indicando il lavoro agile «quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (art. 18, c. 1, l. n. 81 del 2017), il legislatore non solo ne afferma la natura subordinata, ma ne esclude anche una natura diversa. Se ne deduce che non possono sussistere prestazioni di lavoro agile eterorganizzato che non siano di lavoro subordinato o che possano sussistere rapporti di lavoro agile di natura autonoma (12).

(9) P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 39; ID., *Intervento*, cit., p. 78-79; R. PESSI, *op. cit.*, p. 169 ss.; P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, cit., p. 15; G. PELLACANI, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fra il programma contrattuale ed il concreto atteggiarsi del rapporto*, Giappichelli, Torino, 2002, p. 6 ss. ove una più ampia ricostruzione del dibattito.

(10) Di questione «malposta» parla O. MAZZOTTA, *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, cit., p. 9; M. D'ANTONA, *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 159; L. MONTUSCHI, *Sulla discussione «centralità» della fattispecie «contratto di lavoro subordinato»*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Mengoni*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 1995, p. 1036 ss.

(11) O. MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 9-10; M. D'ANTONA, *op. cit.*, p. 159-160; ID., *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *op. cit.*, p. 252-253.

(12) Coglie questo aspetto M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contratta-*

Questa ampiezza della subordinazione agile costituisce la diretta conseguenza del pluralismo interno della fattispecie che consente a quest'ultima di attrarre rapporti che sarebbero altrimenti qualificati come lavoro autonomo. È il ruolo attribuito all'autonomia individuale a garantire alla fattispecie una capacità inclusiva che altrimenti non avrebbe ove fosse rigidamente inquadrata entro lo schema dell'art. 2094 cod. civ..

Occorre allora ammettere che nel lavoro agile il ruolo attribuito all'autonomia negoziale, anziché costituire un fattore di elusione del tipo, consente in realtà a quest'ultimo di espandere i propri confini.

Senonché, la difficoltà ad accettare un ruolo di centralità dell'autonomia individuale nasce soprattutto dal timore degli effetti che possono derivarne sul piano della regolazione del rapporto.

La diffidenza nei confronti dell'autonomia individuale appare anzi da questo versante ancora più marcata, rappresentando la vera ragione della lettura riduttiva dell'accordo individuale offerta dalla dottrina maggioritaria. E le ragioni della diffidenza non sono difficili da comprendere, derivando dalla natura inderogabile della norma lavoristica che impedirebbe «ogni possibile soggettivazione tramite accordi individuali», non potendosi ammettere la «microderogazione su materie che si vogliono disciplinate in modo oggettivo e uniforme» (13).

Senonché, la dottrina ha sempre negato la disponibilità della norma lavoristica ma solo perché operazione non consentita «almeno fin quando la legge non [avesse accolto] il modello della subordinazione modulare» (14). Il che non aveva impedito di consi-

zione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 971, per il quale la l. n. 81 del 2017 ha voluto «escludere» la modalità di lavoro agile per l'intera area del lavoro autonomo e parasubordinato». Così anche CA. ROMEO, *Il lavoro agile in ambito privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 824.

(13) M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 47.

(14) M. D'ANTONA, *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, cit., p. 161.

derare, *de iure condendo*, l'esigenza di valorizzare l'autonomia individuale in modo da «conciliare *uguaglianza e libertà*» e rispondere così alla «*sfida delle differenze*» e alla reale domanda di «*autodeterminazione*» dell'individuo (15).

La vera questione era semmai la differenza tra libertà e autodeterminazione, non sussistendo tra i due termini alcuna identità di significato ma solo un rapporto di *genus a species*, nel senso che l'autodeterminazione può esprimersi anche attraverso la libertà contrattuale, mentre questa non si accompagna sempre all'autodeterminazione (16).

Il problema della libertà negoziale si presentava così già allora indissolubilmente legato al tema dell'uguaglianza sostanziale e, cioè, all'effettiva sussistenza delle condizioni che possono consentire al lavoratore «di scegliere e di mantenere, anche nel rapporto di lavoro, la propria differente identità, il proprio personale progetto di vita» (17).

Se la riscoperta dell'autonomia individuale non può essere disgiunta dalla libertà di autodeterminarsi «quanto al se, al come e al quanto lavorare» (18), il punto nevralgico dell'intera questione è allora distinguere le situazioni in cui la libertà negoziale si accompagna all'autodeterminazione del lavoratore da quelle in cui permangono inalterate le esigenze di protezione della fonte eteronoma.

(15) M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 35 ss. (corsivi dell'A.) e in seguito ID., *Uguaglianze difficili*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *op. cit.*, p. 165 ss.; ID., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, I, spec. p. 322-323.

(16) Così R. SCOGNAMIGLIO, *Intervento*, in AA.VV., *op. cit.*, p. 106. Sul punto v. anche M. D'ANTONA, *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, cit., p. 157; L. MONTUSCHI, *op. cit.*, p. 1033 ss. e da ultimo L. ZOPPOLI, *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in AA.VV., *Per i cento anni della nascita di Renato Scognamiglio*, Jovene, Napoli, 2022, Vol. II, p. 1498-1499.

(17) M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 65. Di «garanzia per l'autodeterminazione» parlava anche S. SIMITIS, *op. cit.*, p. 110. Così anche M.V. BALLESTRERO, *Intervento*, in AA.VV., *op. cit.*, spec. p. 90 ss.; U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 246-247.

(18) Così M. D'ANTONA, *op. ult. cit.*, p. 52.

Il problema si presenta in termini immutati nel lavoro agile dove la distinzione tra le diverse situazioni assume anzi un valore ancora più decisivo per la polarizzazione tra i lavoratori in grado di autodeterminarsi e quanti vedono accentuarsi le condizioni di debolezza contrattuale.

È chiaro che la questione non può essere affrontata in termini di mera contrapposizione tra uguaglianza e libertà, risultando necessarie alla disciplina lavoristica tanto la funzione riequilibratrice della fonte eteronoma, quanto l'autonomia delle parti nel ricercare l'assetto di interessi più congeniale al perseguimento dei propri interessi.

È in questa prospettiva che si inquadra la disciplina del lavoro agile, la quale, realizzando la subordinazione modulare invocata dalla dottrina, dilata i confini dell'intervento regolativo dell'autonomia individuale sul presupposto dell'esistenza di un diverso assetto di interessi.

La dottrina più recente ha parlato — come già detto — di «soggettivazione regolativa», volendo alludere alla facoltà delle parti di modellare la disciplina del rapporto entro schemi legislativamente predefiniti in funzione della valorizzazione delle capacità del lavoratore (19).

Questa tendenza sarebbe confermata dal sesto comma del nuovo art. 2103 cod. civ., il quale consente «nell'interesse del lavoratore» di concludere accordi modificativi *in peius* delle mansioni, ravvisando nell'effettiva sussistenza di detto interesse l'indispensabile presupposto causale di un patto che, lungi dal dismet-

(19) A. PERULLI, *op. cit.*, p. 16 ss.; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, p. 81 ss. Nello stesso senso B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 439/2021, p. 29-30, che parlano di «differenziazione regolativa» in modo da rispondere «all'esigenza di modulabilità» della norma in funzione del grado di debolezza del lavoratore «ma anche di maggiori aspirazioni di autonomia — spaziale, temporale ma anche esistenziale — e di utilizzo di creatività e di sapere acquisito nella prestazione lavorativa.

tere un diritto pregresso, costituisce in realtà una «diversa regolazione dell'assetto di interessi *pro futuro*» (20).

Alla medesima prospettiva è ricondotta la disciplina del lavoro agile, la quale, nonostante le similitudini, presenta, tuttavia, contenuti decisamente più complessi rispetto all'art. 2103, c. 6, cod. civ. che si riferisce alle sole mansioni. E ulteriori differenze derivano dall'assenza nel lavoro agile di una procedura certificativa e dagli interessi legittimanti l'intervento dell'autonomia individuale che nell'art. 2103 cod. civ. sono tipizzati e riferiti al solo lavoratore, mentre nell'art. 18 della l. n. 81 del 2017 sono indicati in maniera generica e attribuiti congiuntamente ad entrambe le parti.

L'unico punto di contatto tra le due discipline è dato dal fatto che ci troviamo dinanzi a regolazioni *pro futuro* dell'assetto di interessi.

Siamo così giunti ad uno degli aspetti più cruciali dell'intera disciplina del lavoro agile ovvero la verifica dell'effettiva sussistenza degli interessi che legittimano una diversa regolazione del rapporto.

Se il pluralismo regolativo costituisce la diretta conseguenza di quello tipologico, è necessario, infatti, che il diverso assetto di interessi effettivamente sussista come presupposto causale della variazione tipologica e della disapplicazione delle regole con essa incompatibili.

Ciò significa che ove le parti non abbiano pattuito deviazioni dallo schema gerarchico dell'art. 2094 cod. civ., il rapporto non potrà che rimanere assoggettato, mancandone il diverso presupposto causale, alla disciplina ordinaria (21). La durata e la distribu-

(20) A. PERULLI, *op. cit.*, p. 33 ss. Ammettono il controllo giudiziale sulla effettiva sussistenza dell'interesse del lavoratore L. DE ANGELIS, *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 263/2015, p. 9; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 87. Ritene invece discutibile il sindacato giudiziale in ordine alla veridicità dell'interesse del lavoratore C. ZOLI, *La disciplina delle mansioni*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 350.

(21) Vedi *supra* il par. 4 del Cap. III.

zione oraria, così come la scelta del luogo della prestazione, continueranno perciò ad essere ricondotti, secondo lo schema ordinario, alla sfera giuridica del datore di lavoro.

Diversamente deve concludersi invece ove le parti, deviando dal modello gerarchico, abbiano voluto instaurare una relazione improntata alla collaborazione con il datore di lavoro, il cui interesse al coordinamento della prestazione è direttamente soddisfatto dal risultato atteso. I poteri del creditore sono così destinati a modellarsi in coerenza con la prestazione dovuta che in questi casi non è più definita dall'orario di lavoro, ma dal risultato individuato mediante « fasi, cicli e obiettivi » che il legislatore, non a caso, indica congiuntamente all'assenza di vincoli di orario e luogo di lavoro, rappresentando la loro mancanza la diretta conseguenza causale del diverso contenuto dell'obbligazione lavorativa.

In questo modello l'« autonomizzazione » (22) del lavoratore non deriva semplicemente dal mancato esercizio ma dall'inesistenza giuridica o dalla limitazione dei poteri del datore di lavoro, con il risultato che in questi casi l'estensione, la collocazione oraria e il luogo della prestazione, dipendendo dalla capacità di autodeterminarsi del debitore, non sono più giuridicamente ascrivibili al creditore, fatti salvi i limiti di durata massima giornaliera e settimanale che, come si vedrà, costituiscono il limite quantitativo degli obiettivi impartiti al lavoratore.

Alle parti è, dunque, consentito di deviare dalla disciplina ordinaria ma sul presupposto di un diverso assetto di interessi, che costituisce la ragione per cui, in coerenza con l'unicità della causa e l'indivisibilità dell'obbligazione lavorativa, il patto di lavoro agile è destinato a spiegare i propri effetti sull'intero rapporto di lavoro (23).

È questa, in definitiva, la fondamentale scelta che la disciplina del lavoro agile pone all'autonomia individuale: confermare l'as-

(22) A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, p. 223-224.

(23) Vedi *supra* il par. 11 del Cap. III.

setto di interessi tradizionale e con esso l'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro oppure deviare da quest'ultima in funzione di un diverso schema causale che all'autonomia del lavoratore fa corrispondere una coerente eliminazione o compressione dei poteri del datore di lavoro che risulteranno così in tutto o in parte estranei alla causa negoziale.

La formale deduzione nel patto di un diverso schema causale non è ovviamente sufficiente a giustificare la deviazione dalla disciplina ordinaria, dovendo trovare diretta conferma nella condotta assunta dalle parti nel concreto svolgimento del rapporto. Il che significa che, ove la deviazione dal modello ordinario non trovi conferma nella fase esecutiva (24), continueranno o torneranno ad applicarsi le regole ordinarie.

È altrettanto chiaro che il passaggio dalla dimensione gerarchica a quella collaborativa richiede un elevato grado di fiducia nelle capacità professionali del lavoratore, oltre a un determinato tipo di organizzazione d'impresa, che non si riscontrano in qualunque rapporto di lavoro o contesto aziendale.

È su questo piano — come già detto — che l'autonomia collettiva può giocare un ruolo importante per delimitare gli ambiti in cui sussistono le effettive condizioni organizzative e professionali che possono consentire di dedurre nel patto un diverso assetto di interessi (25).

Ma non meno rilevante è la funzione che la contrattazione collettiva può svolgere ove il lavoro agile sia sollecitato dal legislatore in funzione della condizione di svantaggio o fragilità del lavoratore, posto che in questi casi l'assenza di un corrispondente interesse del datore di lavoro rende improbabile che l'accordo tra le parti possa garantire le condizioni per l'effettiva soddisfazione delle esigenze del lavoratore. Un ruolo tutt'altro che marginale potrebbe allora svolgere l'autonomia collettiva nel dettare il conte-

(24) Vedi *supra* il par. 9 del Cap. III.

(25) Vedi *supra* il par. 9 del Cap. III.

nuto minimo indispensabile per la concreta salvaguardia di quelle esigenze.

Non rimane a questo punto che esaminare da vicino la modulazione dei diversi profili della disciplina del lavoro agile a cominciare dal significato del tempo nell'adempimento della prestazione lavorativa.

2. *La prestazione di lavoro agile e l'orario di lavoro tra disponibilità continuativa e risultato atteso.*

La regolazione dell'orario di lavoro costituisce senza dubbio uno degli aspetti più controversi della disciplina del lavoro agile che sul punto si esprime in modo piuttosto ambiguo, stabilendo che la prestazione viene eseguita « anche ... senza precisi vincoli di orario » ma « entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva » (art. 18, c. 1, l. n. 81 del 2017), per aggiungere poi che spetta all'accordo individuale individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure idonee ad assicurarne la disconnessione dei dispositivi tecnologici (art. 19, c. 1).

Con riguardo ai limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, le opinioni degli interpreti sono state da subito concordi nel criticare « l'approssimazione » (26), le « imprecisioni e le contraddittorietà » (27) della norma, la quale, « non brillando per chiarezza » (28), pone numerose difficoltà di coordinamento

(26) M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, p. 15.

(27) 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*, Cedam, Padova, 2018, p. 555; EAD., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 646.

(28) V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, II, p. 437; ID., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, in AA.VV., *Liber Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021,

con la generale disciplina in materia di orario di lavoro di cui al d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Ad alimentare le perplessità è il fatto che la durata massima giornaliera e settimanale si articola in numerosi limiti: l'orario massimo settimanale pari a 48 ore, da calcolare su una media temporale di 4 mesi elevabili fino a 12 dall'autonomia collettiva (art. 4, c. 2-4); il limite massimo giornaliero pari a 13 ore desumibile indirettamente e per sottrazione dalla durata del riposo giornaliero e delle pause intermedie pari, rispettivamente, a 11 ore e 10 minuti ogni 6 ore di lavoro (art. 7 e 8); i limiti di durata per i lavoratori notturni (art. 13); il riposo settimanale di 24 ore consecutive come media in un periodo non superiore a 14 giorni (art. 9) (29).

A complicare il quadro della situazione è poi la constatazione che l'osservanza dei limiti indicati dall'art. 18 richiederebbe la misurazione dell'orario di lavoro che la norma pare invece escludere nella parte in cui sottrae il lavoro agile a «precisi vincoli di orario».

Ancora più complicata si rivela la questione dell'applicabilità al lavoro agile dell'art. 17, c. 5, lett. *d*) del d.lgs. n. 66 del 2003, il quale, facendo salvo unicamente il riposo settimanale (30), deroga ai limiti in materia di orario normale, durata massima settimanale, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause e lavoro notturno, e, di conseguenza, anche alla misurazione dell'orario di lavoro, nei casi in cui la durata della prestazione, «a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi», e, «in particolare»,

p. 217; ID., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 11.

(29) V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 435; ID., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, cit., p. 215.

(30) Nella deroga dell'art. 17, c. 5, del d.lgs. n. 66 del 2003 non è ricompresa la previsione dell'art. 9 relativa ai riposi settimanali che contiene, a sua volta, ulteriori deroghe non automaticamente applicabili al lavoro agile.

quando si tratti di « prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro » (31).

Si pone allora il problema di comprendere se questa deroga prevalga o meno sul riferimento dell'art. 18 ai limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.

La dottrina ha fornito al riguardo risposte differenti tra quanti da quel riferimento hanno dedotto, seppure in termini dubitativi (32), una « contro-deroga » (33) all'art. 17, c. 5, del d.lgs. n. 66

(31) Su questa previsione v. V. FERRANTE, *Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004, p. 1395 ss.; G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 466 ss.

(32) M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 960; M. VERZARO, *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, p. 261 ss.; S. BELLOMO, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 19, p. 182-183; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 113 ss..

(33) Così M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 16 (v. anche ID., *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. 26). Nello stesso senso: A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore « agile »*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 316 ss.; R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 120; 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*, Jovene, Napoli, 2018, p. 114; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 557; EAD., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, cit., p. 646; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del « lavoro agile »*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 655; 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*, Adapt University Press, 2018, p. 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; A. TURSI, *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in M.T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 107; E. DAGNINO, *La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere*, in WP SALUS n. 5/2021, p. 10-11; M. AIMO, A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, p. 39; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R.45; M. TUFO, *Il lavoro digi-*

del 2003, con la conseguenza, per molti versi paradossale e «senza che se ne colga la *ratio*» (34), di una «minore flessibilità regolativa» (35) del lavoro agile rispetto al lavoro a domicilio e al telelavoro, e quanti, in posizione minoritaria, hanno ammesso l'applicabilità della deroga (36), ritenendo che nel riferimento ai limiti di durata dell'art. 18 sia ricompreso anche quello alle relative eccezioni dell'art. 17 del d.lgs. n. 66 del 2003 (37).

Entrambi gli orientamenti muovono, tuttavia, dal presupposto che riconduce il lavoro agile ad un unico schema causale, con il risultato che le rispettive soluzioni rischiano di rivelarsi, a seconda dei casi, eccessivamente rigide o, al contrario, troppo permissive.

Prima di indagare gli effetti della variazione tipologica sulla disciplina dell'orario di lavoro, è utile soffermarsi sui presupposti oggettivi della deroga prevista dall'art. 17 del d.lgs. n. 66 del 2003, il quale, recependo l'art. 17 della direttiva UE 2003/88, non individua una tipologia di rapporti come dimostra la natura esemplificativa del relativo elenco desumibile dall'espressione «in parti-

tale a distanza, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021, p. 210-211; A. ALLAMPRESE, *Del diritto alla disconnessione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, p. 165 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 191; O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 388 ss.

(34) Così V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 439, nota 57.

(35) G. RICCI, *loc. ult. cit.*; A. TURSI, *op. cit.*, p. 106-107.

(36) In questo senso 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*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 189, per il quale il riferimento dell'art. 18 non implica invece che «per l'intero tempo, il lavoratore sia effettivamente al lavoro»; A. ORLANDO, L. FURFARO, *La gestione dell'orario di lavoro nello smart working*, in *Guida lav.*, 2019, n. 31, p. 20; sul punto v. anche F. CHIETERA, *Il lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 352-353.

(37) S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 15; M. FERRARESI, voce *Lavoro agile*, in *Enc. giur. Treccani. Diritto on line*, 2018; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020, p. 237-238, il quale propende, tuttavia, per l'ipotesi della contro-deroga.

colare», ma definisce i requisiti oggettivi affinché la prestazione possa sottarsi ai vincoli in materia di orario di lavoro, richiedendo che la sua durata non sia misurabile o predeterminabile o sia rimessa alle determinazioni dello stesso lavoratore.

Il significato di questi requisiti può essere compreso soltanto alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, la quale, adottando un «approccio teleologico» (38), ha dedotto dai diversi limiti in materia di orario di lavoro l'obbligo per gli Stati membri di adottare un «sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore» (39). Pur non espressamente previsto né dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea né dalla stessa direttiva 2003/88, detto obbligo si impone, secondo la Corte, al fine di garantire il perseguimento delle finalità della direttiva, ma anche «per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori» ai sensi della direttiva n. 89/391, le cui disposizioni trovano applicazione alle materie regolate dalla direttiva n. 2003/88, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute in quest'ultima (art. 1, c. 4, direttiva n. 2003/88) (40).

È in coerenza con detto obbligo che deve essere interpretato il meccanismo derogatorio previsto dall'art. 17, la cui applicazione presuppone l'indeterminabilità dell'orario di lavoro che, escludendone la misurabilità, impedisce anche l'applicazione dei relativi limiti.

È quanto affermato dalla Corte di Giustizia, la quale, dopo aver chiarito che le norme della direttiva 2003/88 «non possono essere oggetto di interpretazione restrittiva» (41), ha stabilito che

(38) Così V. LECCESE, *op. cit.*, p. 429; ID., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 5.

(39) Corte Giust. UE, 14 maggio 2019, C-55/18, punto 62, in *Riv. giur. lav.*, 2020, II, p. 428 ss., con nota di V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, nonché in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 688 ss. con nota di F. STOTTO, *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*.

(40) Corte Giust. UE, 14 maggio 2019, C-55/18, cit.

(41) Corte Giust. UE, 14 maggio 2019, C-55/18, cit.; Corte Giust. UE, 6 no-

le deroghe di cui all'art. 17 possono essere applicate solo ove al lavoratore sia riconosciuta la facoltà di «decidere del numero di ore di lavoro» (42), dovendosi così ritenere che l'operatività della deroga è subordinata alla libera determinabilità da parte del prestatore non solo della «collocazione della prestazione ma anche della sua durata» (43).

Qualunque discorso in merito all'applicabilità delle deroghe di cui all'art. 17 non può prescindere, dunque, da un'attenta verifica circa l'effettiva sussistenza, nel concreto atteggiarsi del rapporto, della facoltà del lavoratore di determinare la durata e la distribuzione oraria della prestazione. Un presupposto, questo, che deve essere verificato caso per caso in quanto non automaticamente presente nel lavoro agile come si evince dall'art. 18, c. 1, della l. n. 81 del 2018, il quale, ammettendo lo svolgimento della prestazione «anche» senza vincoli di orario, lascia chiaramente inten-

vembre 2018, C-569/16 e C-570/16, in *Foro it.*, 2019, 1, IV, c. 34 ss.; Corte Giust. UE, sez. I, 12 giugno 2014, C-118/13; Corte Giust. UE, sez. IX, 13 giugno 2013, C-415/12, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, II, p. 263 ss., con nota di M. PERUZZI, *Il principio di effettività del diritto alle ferie in caso di trasformazione del contratto a part-time*; Corte Giust. UE, sez. V, 8 novembre 2012, C-229/11 e C-230/11, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 559, con nota di A. GRIECO, *Il diritto alle ferie e il principio del pro rata temporis secondo la Corte di giustizia. Lo stato dell'arte della giurisprudenza comunitaria sul diritto al riposo annuale*; Corte Giust. UE, sez. V, 21 giugno 2012, C-78/11, in *Foro it.* 2012, IV, c. 393 ss.; Corte Giust. UE, sez. II, 14 ottobre 2010, C-428/09, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, p. 1262 ss., con nota di M. FALSONE, *La Corte di giustizia interviene in tema di periodo minimo di riposo giornaliero e di durata massima dell'orario settimanale di lavoro*; Corte Giust. UE, sez. III, 7 settembre 2006, C-484/04; Corte Giust. UE 9 settembre 2003, C-151/02, in *Foro it.* 2003, IV, c. 433 ss..

(42) Corte Giust. UE, sez. II, 14 ottobre 2010, C-428/09, cit. Sul punto v. anche COMMISSIONE EUROPEA, *Relazione sull'attuazione da parte degli Stati membri della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, 26.4.2017 COM(2017) 254 final, p. 10, la quale in merito alle deroghe dell'art. 17 rileva come le esenzioni previste da alcune legislazioni nazionali, tra cui quella per chi «lavora da casa», «non garantiscono necessariamente che siano rispettati i criteri della direttiva».

(43) V. LECCESE, *op. ult. cit.*, p. 440; ID., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 13; ID., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, cit., p. 219; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 180-181.

dere che questa opzione — come già detto — è soltanto eventuale poiché rimessa alla volontà delle parti (44).

Possono così profilarsi scenari tra loro diversi che dovranno seguire, per quanto già detto, differenti regole in materia di orario di lavoro.

Dall'esame dei contratti aziendali successivi al Protocollo del dicembre 2021 emerge anzitutto una regolazione piuttosto rigida dell'orario di lavoro che, riproponendo i modelli adottati prima e durante la crisi sanitaria (45), priva il lavoratore di qualunque decisione in ordine alla collocazione del lavoro agile che è prestabilita in un numero fisso di giornate settimanali e mensili (46), la cui distribuzione è demandata in alcuni casi alla decisione del responsabile (47) o al confronto tra le parti (48) e solo raramente alla libera determinazione del lavoratore (49).

(44) Vedi *supra* par. 6 del Cap. III.

(45) Vedi *supra* par. 2 del Cap. III.

(46) I contratti aziendali stipulati dopo il 7 dicembre 2021 presenti nella banca dati del CNEL prevedono per il lavoro agile una durata pari a: 1 o 2 giorni alla settimana (2i Rete Gas S.p.a. del 27 gennaio 2022); 2 giorni alla settimana (Atlantia s.p.a. del 10 dicembre 2021; Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022; Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022; CheBanca! s.p.a. del 17 marzo 2022; Compass Banca S.p.a. del 17 marzo 2022; Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022); 3 giorni alla settimana (Fruendo s.r.l. del 7 marzo 2022 e Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022); 8 giorni per mese (Leonardo S.p.a. dell'8 marzo 2022); 8 giorni mensili e 2 per settimana (Transcom Worldwide Italy S.p.A. del 15 marzo 2022); 9 giorni per mese (GSE S.p.A. del 12 maggio 2022); 10 giorni al mese e 3 alla settimana (Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021); 10 giorni per mese (Gruppo Italgas del 14 marzo 2022); 12 giorni per mese (Banca Reale S.p.a., del 23 dicembre 2021); 13 giorni per mese (Enel Italia del 21 marzo 2022); 3 settimane per mese (Italia on line del 21 aprile 2022); tra il 20 e il 50% dei giorni mensili (Agos Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022); nei limiti del 60% (S.p.a. Michelin Italiana del 7 gennaio 2022).

(47) In questo senso gli accordi di Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022, CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022 e Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022.

(48) Così i contratti di Nexi Payments S.p.A. e Help Line s.p.a. del 14 dicembre 2021, Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022, Fruendo s.r.l. del 7 marzo 2022, Gruppo Italgas 14 marzo 2022, Transcom Worldwide Italy s.p.a. del 15 marzo 2022, Compass Banca s.p.a. del 17 marzo 2022, Enel Italia del 21 marzo 2022, Italia on line del 21 aprile 2022, GSE s.p.a. del 12 maggio 2022, Agos Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022.

(49) Atlantia s.p.a. del 10 dicembre 2021 e Leonardo S.p.a. dell'8 marzo 2022.

Anche in materia di durata della prestazione la soluzione più diffusa (50), a conferma di quanto già visto, è quella che rinvia all'orario normale di lavoro (51), imponendosi in alcuni casi il rigido rispetto dell'orario in presenza (52), e ammettendosi in altri la definizione da parte del lavoratore della collocazione oraria della prestazione entro una determinata fascia (53) o con una flessibilità da concordare (54), rimanendo comunque vincolata nel *quantum* al normale orario di lavoro (55). E non diversamente deve concludersi per il lavoro straordinario che, in linea con gli accordi precedenti (56) e con il Protocollo del dicembre 2021 (57), è espressamente escluso per il lavoro agile (58).

(50) Così anche la Relazione del gruppo di studio lavoro agile, istituito presso il Ministero del lavoro, dicembre 2021, p. 10.

(51) Così gli accordi di S.p.a. Michelin Italiana del 7 gennaio 2022, Italia on line del 21 aprile 2022, GSE s.p.a. del 12 maggio 2022, One-Os del 19 maggio 2022 e Agos Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022.

(52) Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021, 2i Rete Gas s.p.a. del 27 gennaio 2022; Fruendo s.r.l. del 7 marzo 2022, Transcom Worldwide Italy s.p.a. del 15 marzo 2022; Compass Banca s.p.a. del 17 marzo 2022; CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022 e Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022.

(53) Atlantia s.p.a. del 10 dicembre 2021, Banca Reale s.p.a. del 23 dicembre 2021, Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022, Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022, Gruppo Italgas del 14 marzo 2022, Enel Italia del 21 marzo 2022 e GSE S.p.A. del 12 maggio 2022.

(54) Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022.

(55) Ammettono questo schema regolativo M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 17; S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, cit., p. 12 ss.; F. CHIETERA, *op. cit.*, p. 352; A. DONINI, *op. cit.*, p. 119 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 152-153; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 557; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 120 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 190; V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 438 ss.; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 182; V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 12 ss.

(56) Sul punto S. DI MOLFETTA, R. MEZINI, *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R123-R124.

(57) L'art. 3, c. 4, del Protocollo dispone che «Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario».

(58) Escludono fermamente il lavoro straordinario durante il lavoro agile i se-

Dalla contrattazione collettiva emerge, dunque, un modello regolativo nel quale l'autonomia del lavoratore è limitata, ove prevista, alla sola collocazione oraria, risultando perciò la prestazione misurabile nella durata, con la conseguente inapplicabilità delle deroghe dell'art. 17.

Né la semplice exteriorità della prestazione rispetto all'impresa è sufficiente ad escludere la disciplina dell'orario di lavoro (59), avendo la Corte di giustizia svincolato la nozione di orario dalla presenza fisica sul luogo di lavoro (60), oltre al fatto che una diversa lettura condurrebbe, stante la concezione binaria accolta dalla giurisprudenza europea, ad inquadrare l'intera prestazione esterna nella nozione di riposo (61).

La misurabilità della prestazione esterna è confermata in questi casi anche da un'ulteriore e decisiva argomentazione: non potendo il lavoratore decidere il *quantum* della prestazione, la durata dell'attività esterna risulterà per differenza da quella prestata all'interno dell'impresa (62).

guenti accordi: Atlantia s.p.a. del 10 dicembre 2021; Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021; Banca Reale S.p.A., del 23 dicembre 2021; S.p.a. Michelin Italiana del 7 gennaio 2022; Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022; Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022; Leonardo s.p.a. dell'8 marzo 2022; Gruppo Italgas del 14 marzo 2022; Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022; Enel Italia del 21 marzo 2022; GSE S.p.A. del 12 maggio 2022. Lo escludono solo «di norma»: Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022; Compass Banca s.p.a. del 17 marzo 2022; CheBanca! s.p.a. del 17 marzo 2022.

(59) Così, invece, M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 17; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 559; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 156-157.

(60) Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-344/19 e 9 marzo 2021, C-580/19, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 309 ss., con nota di S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*; Corte. Giust. UE, sez. V, 21 febbraio 2018, C-518/15, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 959, con nota di I. MOSCARITOLLO; Corte Giust. UE, sez. III 10 settembre 2015, C-226/14, in *Foro it.*, 2016, IV, c. 202 ss., con nota di G. RICCI.

(61) V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 436; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 182.

(62) D. MEZZACAPO, *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 159 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 191; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.28.

In questo modello, pertanto, i limiti orari stabiliti dall'art. 18 troveranno applicazione non per una contro-deroga rispetto all'art. 17, ma per l'insussistenza del presupposto oggettivo richiesto da quest'ultimo.

Lo scenario cambia radicalmente ove le parti abbiano invece stabilito che sia il lavoratore a decidere non solo il *quando* ma anche il *quantum* della prestazione che potrà così essere indifferentemente svolta su collocazioni e durate differenti, integrando il presupposto richiesto dall'art. 17. Una possibile variante di questo schema può essere individuata nella previsione di una soglia minima di giornate di lavoro da svolgersi all'interno dell'impresa onde garantire il coordinamento della prestazione con l'organizzazione aziendale.

La differenza rispetto all'ipotesi precedente è evidente, posto che in questi casi la durata della prestazione non è più misurabile e cessa altresì di costituire il criterio di verifica dell'adempimento che viene apprezzato in ragione di un parametro differente. E questo criterio non può che essere quello dell'organizzazione del lavoro per «fasi, cicli e obiettivi» che nell'art. 18 della l. n. 18 del 2017 indica — come più volte rimarcato — lo schema per modellare la prestazione in funzione del risultato atteso (63).

L'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e l'assenza di vincoli di orario definiscono così il modello alternativo ed eventuale che le parti possono adottare per parametrare la prestazione su un criterio differente rispetto alla durata della prestazione (64).

(63) Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders*, in *Labor*, 2022, p. 21.

(64) Ammettono questo modello come eventuale: M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 2 ss.; A. DONINI, *op. cit.*, p. 130 ss.; D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 158; I. SENATORI, *Il lavoro agile in cerca di identità. Cronaca legislativa di un quadriennio travagliato (2017-2020)*, in BASENGHI F., 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, p. 70 ss.; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 438 ss.; S. BELLOMO, L. ROCCHI, *op. cit.*, p. 342-343; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.34 ss.; S. BELLOMO, *loc. ult. cit.*; P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 114 ss.; M.T. CARINCI, *Sul principio*

È utile però interrogarsi sul significato tipologico di questo modello e la verifica non può che muovere dal valore che il tempo assume nell'obbligazione lavorativa e nel concetto giuridico di subordinazione.

Senza ripercorrere l'elaborazione dogmatica del valore del tempo nel lavoro subordinato (65), è sufficiente rilevare come la disponibilità continuativa del prestatore di lavoro — pur senza assumere una funzione qualificatoria in quanto comune ad alcuni contratti d'opera (66) — rappresenti un elemento definitorio della

di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost., in Labour&Law Issues, 2022, n. 1, p. 91; 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. Profili lavoristici e di relazioni industriali, Adapt University Press, 2022, p. 76; P. PASSALACQUA, Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro, in Federalismi.it, 2022, n. 17, p. 174 ss.; O. RAZZOLINI, op. cit., p. 394 ss. Identificano invece il lavoro agile con l'assenza di orario: P. ICHINO, Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo, in Lav. dir. Europa, 2011, n. 1, p. 5 e A. TURSI, Le metamorfosi del tempo di lavoro, in Dir. rel. ind., 2022, p. 472.

(65) Sul valore della disponibilità continuativa un contributo significativo al dibattito è stato fornito da P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Vol. I, Giuffrè, Milano, 1984, p. 28 ss.; Id., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit., p. 102 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 433 ss.; M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXVIII, 1987, p. 325 ss.; E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Scritti in onore di Gino Giugni. Studi sul lavoro*, Cacucci, Bari, Vol. I, 1999, p. 477 ss. Per una ricostruzione del dibattito v. M. BARBIERI, *Del'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 18 ss.; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, p. 133 ss. e C. CESTER, *La diligenza del lavoratore*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 15 ss.; F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 411 ss.

(66) Sulla continuità nel lavoro autonomo L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (Riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *Riv. dir. civ.*, 1969, I, p. 562 e in seguito A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da A. CICU e F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Vol. XXVII, t. 1, Milano, Giuffrè, 1996, p. 188 ss.; G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour&Law Is-*

subordinazione intesa «nel suo significato fondativo di dipendenza dell'obbligato dal potere di direzione», sicché «in conformità della causa del contratto di lavoro» (67) la disponibilità nel tempo è una condizione volta alla soddisfazione dell'interesse del titolare del potere direttivo (68) come disponibilità del debitore ad essere eterodiretto nello svolgimento della prestazione (69).

La disponibilità continuativa si colloca così all'interno del «cuore della struttura contrattuale» come «*sostanza oggettiva del contratto di lavoro subordinato*» e come riflesso del potere del creditore «non solo *nel* tempo del rapporto ma anche — e soprattutto — *sul* tempo del processo produttivo» (70). Da qui la sua oggettivizzazione attraverso l'orario di lavoro che in questo modo diventa misura e limite del tempo in cui «il datore di lavoro esercita il *potere* di cui è titolare» (71).

sues, 2022, n. 1, p. 56 ss.; V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, p. 671 ss.; F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 583 ss.

(67) M. GRANDI, *op. cit.*, p. 325. R. SCOGNAMIGLIO, voce *Lavoro subordinato*, in *Scritti giuridici*, Cedam, Padova, 1996, p. 975 ss. (in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XVIII, 1990).

(68) A. PERULLI, *Subordinazione e autonomia*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo II, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in M. BESSONE (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007, Vol. XXIV, p. 26 ss.

(69) In questo senso E. GHERA, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 628; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO, e continuato da L. MENGONI, Vol. I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 286; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, p. 22-23; SIOTTO F., *op. cit.*, p. 421 ss.; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in A. OCCHINO (a cura di), *Rileggendo "Contratto e rapporti di lavoro oggi" di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017, p. 51 ss.; M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 95-96 ss. e 102 ss.

(70) V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro*, *cit.*, p. 187 (corsivi dell'A.).

(71) V. BAVARO, *loc. ult. cit.* (corsivi dell'A.). In senso diverso V. FERRANTE, *L'orario di lavoro tra presente e futuro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 136, per il quale le manifestazioni dell'etero-direzione aziendale che costituiscono essenza della subordinazione non necessariamente attingono all'organizzazione oraria del lavoro.

È vero, d'altra parte, che non tutti i rapporti di lavoro subordinato comportano la disponibilità continuativa del lavoratore che costituisce «solo uno dei possibili modi» di adempimento che assume rilievo «soltanto se e nella misura in cui risulti funzionale alla realizzazione della causa stessa del contratto di lavoro» che «a sua volta, non può essere definita trascurando di considerare l'assetto complessivo degli interessi», tra cui quello del creditore quale «termine necessario e indeclinabile rispetto al quale si commisura l'esatto adempimento» (72).

Riconoscendo al lavoratore la facoltà di decidere non solo il *quando* ma anche il *quantum* della prestazione, le parti non fanno altro allora che realizzare un diverso schema causale nel quale l'interesse del creditore non risiede più nella disponibilità continuativa del debitore, ma nel risultato atteso, facendo così venir meno il suo potere sul tempo di lavoro e l'esigenza di misurarne la durata attraverso l'orario «perché non si tratta più di limitare il potere datoriale» (73).

In questo assetto di interessi l'orario cessa di costituire l'unità di misura della prestazione che si identifica invece con il risultato atteso, definendo il tempo soltanto il parametro entro il quale il risultato soddisfa l'interesse del creditore. Dal tempo come misura della prestazione si passa così al risultato in una determinata unità di tempo (74).

L'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi e l'assenza di vincoli temporali definiscono così un diverso assetto di interessi che, incidendo sul contenuto del potere datoriale, attribuisce al lavoratore — come previsto dal Protocollo sul lavoro agile — «l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati» (art. 3, c. 1).

(72) A. VISCOMI, *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principî civilistici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 619.

(73) V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 10.

(74) V. BAVARO, *loc. ult. cit.*.

Il pluralismo tipologico del lavoro agile trova allora piena conferma anche nella disciplina dell'orario di lavoro che si diversifica in ragione dei diversi assetti di interessi definiti dall'art. 18: da un lato, lo schema causale che lascia impregiudicati i poteri del datore di lavoro e la disponibilità continuativa del prestatore, la cui prestazione resta misurabile nella sua durata; dall'altro, il modello alternativo ed eventuale che limitando i poteri datoriali modula l'obbligazione lavorativa in funzione del risultato, rendendo così inapplicabili l'orario di lavoro e i relativi limiti.

Tra l'art. 17 del d.lgs. n. 66 del 2003 e l'art. 18 della l. n. 81 del 2017 non sussiste allora una incompatibilità ma soltanto una parziale coincidenza nel senso che, a seconda del modello causale adottato dalle parti, troveranno applicazione le deroghe previste dal primo oppure i limiti massimi di durata stabiliti dal secondo (75).

All'autonomia individuale è così consentito svincolare la prestazione di lavoro agile dai limiti di orario ai sensi dell'art. 17, ma solo a condizione di sottrarre il lavoratore al potere del datore di lavoro sulla durata della prestazione, assumendo decisivo rilievo non l'assenza di vincoli di orario ma *chi* decide in concreto il tempo della prestazione.

Se ciò risponde al vero, è allora il caso di interrogarsi sulle ricadute di questa ricostruzione anche sulla parte di prestazione destinata a svolgersi all'interno dell'impresa, posto che una simile variazione causale non può non riflettersi sulla posizione delle parti nell'intero rapporto.

Si è già detto come l'indivisibilità della causa e dell'obbligazione lavorativa impediscano di configurare, anche solo in astratto, due distinti assetti d'interessi nell'ambito dello stesso rapporto (76).

Il ragionamento trova ulteriore conferma proprio nella lettura che la Corte di Giustizia ha offerto delle deroghe previste dall'art.

(75) Vedi *supra* il par. 11 del Cap. III.

(76) In questo senso V. LECCESE, *loc. ult. cit.*

17 della direttiva 2003/88, per le quali non solo è richiesto — come già visto — che sia il lavoratore a decidere del numero di ore di lavoro e della collocazione temporale della prestazione, ma altresì che la sua autodeterminazione sia riferita all'orario di lavoro «nel suo complesso» e «nella sua interezza» (77).

Ciò significa che, ai fini dell'applicazione delle deroghe dell'art. 17, l'autonomia temporale del prestatore dovrà estendersi all'intera prestazione e non soltanto ad una parte e, quindi, alla complessiva attività da svolgersi tanto all'esterno quanto all'interno dell'impresa (78). Il che, come pare evidente, comporta che l'attività lavorativa sia complessivamente organizzata in funzione della realizzazione di fasi, cicli e obiettivi, lasciando il lavoratore libero di stabilire il dove, il quando e il quanto della prestazione necessaria al loro perseguimento e, quindi, anche di decidere se svolgerla all'interno o all'esterno dell'impresa, fermo restando il relativo coordinamento con l'organizzazione aziendale.

Riesce difficile, del resto, immaginare un'organizzazione del lavoro in cui l'attività esterna sia sottratta a precisi vincoli di orario che troverebbero invece applicazione a quella interna, ed è altrettanto difficile pensare che nello svolgimento della prima il lavoratore possa godere di autonomia spazio-temporale, risultando sottoposto ai poteri direttivi del datore di lavoro per la seconda. È vero invece che entrambe le attività, oltre ad essere porzioni della stessa prestazione e oggetto della medesima obbligazione, costituiscono espressione di un unico assetto di interessi che, come tale, condiziona l'intera prestazione indipendentemente dal luogo e dal momento di svolgimento, posto che ciò che rileva — come già detto — non è il dove o il quando ma chi li determina.

(77) Così risp. Corte Giust. UE, sez. IV, 26 luglio 2017, C-175/16 e Corte Giust. UE, sez. III, 7 settembre 2006, C-484/04.

(78) Sul punto V. LECCESE, *op. cit.*, p. 440 s.; ID., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 13; A. FENOGLIO, *loc. ult. cit.*

3. *La disconnessione come rimedio polifunzionale di tutela di diversi interessi fondamentali: la natura e il contenuto del diritto/dovere del lavoratore.*

Il problema della rilevanza del tempo nel lavoro agile conduce direttamente alla disciplina della disconnessione che l'art. 19, c. 1, della l. n. 81 del 2017 affida all'accordo tra le parti, stabilendo che sia quest'ultimo a definire « i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ».

Anche questa norma non è andata esente da critiche che ne hanno lamentato l'indeterminatezza ma soprattutto l'ampio rinvio all'autonomia individuale non accompagnato da alcuna disposizione inderogabile (79).

Se alcuni ne hanno ammesso le « potenzialità » (80), la dottrina maggioritaria ha ritenuto che si tratti di una norma « manife-

(79) Tra i primi: R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour&Law Issue*, 2017, n. 2, p. 31; R. PERRONE, *Il "diritto alla disconnessione" quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi.it*, 2017, n. 24, p. 9 ss.; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 956; M. ALTIMARI, *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018, p. 184-185; M. AVOGARO, *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 7, p. 7; G. CALVELLINI, M. TUFO, *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, 2018, p. 408; 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), *op. cit.*, p. 68; G. DE NARDO, *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e qualche nodo irrisolto*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 223; A. DONINI, *op. cit.*, p. 128; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, *cit.*, p. 561; EAD., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, *cit.*, p. 641 ss.; E. SENA, *Lavoro agile e diritto alla disconnessione: l'incidenza delle nuove tecnologie sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 245 ss.; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 155; R. SANTUCCI, *Notazioni sul diritto alla disconnessione*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, spec. p. 228 ss.

(80) E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1039. Nello stesso senso M. LAMBERTI, *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura

sto» (81), «sfumata» (82), sprovvista di sanzione ed effettività (83), e comunque inidonea a garantire la «veste digitale» del riposo (84), inducendo alcuni a chiedersi anche se esista davvero nel nostro ordinamento un diritto alla disconnessione (85). E l'interrogativo permane, almeno formalmente, anche dopo l'art. 2, c. 1-ter, del d.l. 13 marzo 2021, n. 30, conv. in l. 6 maggio 2021, n. 61, che pure ha avuto il merito di aver riconosciuto il «diritto» alla disconnessione (86) in quanto «necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore», escludendo che il suo esercizio possa «avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi» (87) e rinviando per il resto agli «eventuali ac-

di), *op. ult. cit.*, p. 195 ss.; M. MILITELLO, *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 192-193.

(81) 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*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 85 ss..

(82) Così M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 956.

(83) G. CALVELLINI, M. TUFO, *op. cit.*, p. 408; A. FENOGLIO, *op. ult. cit.*, p. 645; V. ZEPELLI, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 305 ss.; R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour&Law Issues*, 2019, n. 2, p. 231; M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 859; E. FIATA, *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 16-17; C. SPINELLI, *Lo smart working nel settore privato e le sfide per il futuro*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Smart working: tutela e condizioni di lavoro*, Futura, Roma, 2021, p. 81; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, *cit.*, p. 194; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R91; M. TURRIN, *Oltre la parità: la formazione e il carico di lavoro del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo work-life balance*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 118-119; S. VARVA, ... e se fosse ancor più "smart" lavorare soltanto quattro giorni alla settimana?, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. I-28.

(84) A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 2 ss.

(85) A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 314-315; R. DI MEO, *op. cit.*, p. 31 ss.; M. CUTTONI, *loc. ult. cit.*; C. SPINELLI, *loc. ult. cit.*; M. RUSSO, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 682 ss..

(86) M.C. CATAUDELLA, *op. cit.*, p. 865; A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 12.

(87) La norma riproduce, in parte, il testo dell'art. 3, c. 7, del d.d.l. n. 2229 del 2016 (d.d.l. Sacconi). Vedi *supra* par. 2 del Cap. III.

cordi sottoscritti dalle parti», fatti salvi gli «eventuali periodi di reperibilità concordati».

Questa norma, infatti, ha avuto vita breve poiché legata alla legislazione emergenziale come si evince dal riferimento agli «eventuali» accordi individuali, avendo così cessato la propria vigenza al 31 marzo 2022 con la fine dello stato di emergenza sanitaria (88).

Anche questa previsione non era comunque in grado di risolvere le molte questioni sollevate dall'art. 19 dinanzi alle quali appare fin troppo comprensibile l'insoddisfazione della dottrina che è direttamente proporzionale all'importanza che l'istituto della disconnessione assume — come si vedrà — ai fini della delimitazione della prestazione lavorativa.

A parziale discolpa del legislatore, anche le parti sociali non sono state meno generiche (89), limitandosi il Protocollo del 7 dicembre 2021 a richiedere — «in ogni caso» ma senza affermarne il «diritto» — l'individuazione della «fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa» e l'adozione di «specifiche misure tecniche e/o organizzative» (art. 3, c. 2).

Prima di addentrarci nelle diverse questioni poste dall'art. 19 della l. n. 81 del 2017 è utile rilevare come più di recente il tema della disconnessione sia stato oggetto di un «notevole attivismo» (90) in ambito europeo che ha portato in rapida successione all'Accordo quadro delle parti sociali sulla digitalizzazione del 22

(88) A. FENOGLIO, *loc. ult. cit.*; A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, spec. p. 14; C. TIMELLINI, *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, spec. p. 11; P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 116; M. NICOLOSI, *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 674 e 688; R. ZUCARO, *Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita e di lavoro. Il diritto alla disconnessione*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 320. *Contra* per la sua perdurante applicazione D. CALDERARA, *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 276.

(89) A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 197-198; M. NICOLOSI, *op. cit.*, p. 690.

(90) I. ZOPPOLI, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 1, p. 293.

giugno 2020 (91), alla Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (92), e all'intesa del 28 giugno 2022 su «telelavoro e diritto di disconnessione», raggiunta dalle parti sociali nell'ambito del programma per il dialogo sociale 2022-2024, per l'aggiornamento tramite direttiva dell'Accordo quadro del 2002 (93).

Questi documenti, pur nei loro diversi contenuti, offrono alcune utili indicazioni per una migliore interpretazione della norma interna.

È interessante anzitutto osservare come nell'art. 2 della proposta di direttiva del Parlamento europeo la disconnessione sia qualificata come un «diritto» spettante a «tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro» (94), e

(91) Sul punto v. A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. C-24 ss.; I. SENATORI, *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *It. Lab. Law e-Journal*, 2020, n. 2, p. 159 ss.; M.C. CATAUDELLA, *op. cit.*, p. 867 ss.; A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, *cit.*, p. 9 ss.; E. FIATA, *op. cit.*, p. 2 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 510 ss.; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 202 ss.; I. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 293 ss.

(92) Per un'analisi della risoluzione v. B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, p. 41 ss.; M.C. CATAUDELLA, *op. cit.*, p. 867 ss.; E. FIATA, *op. cit.*, p. 2 ss.; D. GOTTARDI, *Digitalizzazione e benessere delle persone: conciliazione e disconnessione. La prospettiva delle istituzioni Ue*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *op. cit.*, p. 48 ss.; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 186 ss.; D. CALDERARA, *op. cit.*, p. 283 ss.; ID., *Diritto alla disconnessione e salute dei lavoratori*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 175 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, *cit.*, p. 195 ss.; M. NICOLOSI, *op. cit.*, p. 675 ss.; I. ZOPPOLI, *loc. ult. cit.*

(93) E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI, *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, i quali giustamente rilevano come la proposta di direttiva sulla disconnessione che potrebbe essere superata dal futuro intervento delle parti sociali in materia di telelavoro.

(94) È quanto esplicitamente sancito dall'art. 1, c. 1, della proposta di direttiva ma analoga posizione si ricava dall'Accordo quadro e dall'intesa del 28 giugno 2022 («*This includes the issues such as hybrid work, the right to disconnect, organisation of work in particular the management of online workers and the link with working-time, health and safety, work life balance, surveillance, privacy, and data protection*»)

che consiste nel «mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente» (95) e la cui durata non coincide con il riposo minimo consecutivo, ma con l'intero periodo di non lavoro, e cioè «al di fuori dell'orario di lavoro» «quale definito all'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE» (art. 2) (96).

Non meno significativa è l'esplicita qualificazione della disconnessione come diritto attuativo e integrativo non solo delle direttive in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (89/391/CEE) e organizzazione dell'orario di lavoro (2003/88/CE), ma anche di quelle relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (2019/1152/UE) ed equilibrio tra attività professionale e vita familiare (2019/1158/UE) (97).

Inoltre, a differenza dell'Accordo quadro che insiste sul «rispetto delle norme sull'orario di lavoro» e sulla creazione di «una cultura che eviti il contatto fuori dall'orario di lavoro», la proposta di direttiva individua, più concretamente, le garanzie di effettività del diritto nell'adozione da parte dei datori di lavoro di «un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore» (art. 3, c. 2), e nella previsione da parte degli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, di misure idonee a garantire «in modo equo e trasparente» alcune condizioni minime per la sua attuazione (art. 4) (98) e di sanzioni «ef-

(95) L'Accordo quadro sulla digitalizzazione si esprime in modo diverso, stabilendo che il datore di lavoro «non dovrà richiedere un collegamento fuori orario» durante il quale «il lavoratore non è obbligato ad essere contattabile».

(96) Il considerando n. 10 della proposta di direttiva precisa altresì che «il diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi» e che «Il diritto alla disconnessione dovrebbe consentire ai lavoratori di scollegarsi dagli strumenti lavorativi e di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza correre il rischio di subire conseguenze negative, come il licenziamento e altre misure di ritorsione».

(97) Così esplicitamente l'art. 1, c. 1, della proposta di direttiva ma in termini analoghi anche l'Accordo quadro sulla digitalizzazione.

(98) L'art. 4 impone agli Stati membri di garantire «almeno» le seguenti con-

fettive, proporzionate e dissuasive» in caso di loro violazione (art. 8) (99). Quanto invece alle «modalità pratiche per l'esercizio del diritto», il considerando 21 della proposta di direttiva chiarisce che queste dovrebbero essere concordate dalle parti sociali mediante contratto collettivo anche aziendale.

Ebbene, al di là della loro vincolatività, queste indicazioni si rivelano particolarmente utili — come anticipato — per affrontare le molte questioni poste dall'art. 19 della l. n. 81 del 2017.

Pare anzitutto indubbio che anche nell'ordinamento interno la disconnessione formi oggetto di un vero e proprio diritto soggettivo, indipendentemente da un esplicito riconoscimento legislativo, in quanto strumento di tutela di molteplici interessi di rango costituzionale.

Le indicazioni provenienti dall'ordinamento europeo confermano che la disconnessione, quale meccanismo di separazione dei tempi di vita e di lavoro, assume la stessa «intrinseca polifunzionalità» dell'orario di lavoro (100), potendo incidere contemporaneamente su diverse prerogative fondamentali che riguardano il diritto alla vita privata sancito dall'art. 8 della CEDU, quello alla protezione dell'integrità psicofisica dell'art. 32 Cost., i limiti sull'orario di lavoro di cui all'art. 36 Cost., la sua programmabilità e la conciliazione tra sfera privata e lavorativa che costituisce peraltro una delle esplicite finalità del lavoro agile (101).

dizioni di lavoro: le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali, compresi gli strumenti di monitoraggio; la misurazione dell'orario di lavoro; la salute e sicurezza, comprese le valutazioni dei rischi psicosociali; i criteri di deroga e quelli per stabilire il calcolo della prestazione svolta al di fuori dell'orario; le misure di sensibilizzazione e formazione che i datori sono tenuti ad adottare con riguardo alle condizioni di lavoro.

(99) Su questi aspetti v. in particolare E. FIATA, *op. cit.*, p. 12 ss.; S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 188 ss.; I. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 296 ss.

(100) V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001, p. 30; V. FERRANTE, voce *Tempo di lavoro*, in *Enc. dir.*, annali IV, 2011, p. 1181 ss.

(101) D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Riv. civ. prev.*, 2017, p. 17; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 122; A. DONINI, *op. cit.*, p. 129; M. MILITELLO, *op. cit.*, p. 192 ss.

Se «lavoro e vita è bene che si separino», posto che «l'alienazione non è la separatezza ma la sovrapposizione tra lavoro e vita» (102), la disconnessione diventa allora l'indispensabile strumento, in un contesto digitalizzato, per garantire al lavoratore la riappropriazione del «tempo libero» (103) da intendersi come tempo necessario allo sviluppo della sua personalità, la cui autonomia e distinta rilevanza costituzionale è stata ammessa, seppure in modo non unanime (104), dalla dottrina (105) e dalla giurisprudenza nazionale (106) ed europea (107).

(102) L'espressione è di A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 1994, p. 321.

(103) R. DI MEO, *op. cit.*, p. 31; M. MILITELLO, *loc. ult. cit.*; M. NICOLSI, *op. cit.*, p. 695 ss.

(104) Cfr. V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008, p. 171-172.

(105) È quanto sostenuto da A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 15 ss.; nello stesso senso C. CESTER, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 17, *L'orario di lavoro*, 1995, p. 9 ss.; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 28; G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 74 ss.; M. MC BRITTON, A. BRANDI, L. FERRAMOSCA, M. SERRANO, *Le dimensioni giuridiche del tempo di lavoro nel quadro costituzionale italiano*, in B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, p. 361 ss.; P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2017-2109*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 19, 53 e 112; da ultimo S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., p. 190 ss.; G. CALVELLINI, *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Esi, Napoli, 2020, p. 133 ss. e 274 ss. Sul valore del tempo libero derivante dall'«emersione di una nuova cultura del tempo di lavoro» già R. DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 439-441.

(106) Cfr. Cass. 21 maggio 2008, n. 12962, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p. 825 ss., con nota di G. BOLEGO, *Sul potere del datore di lavoro di variare la collocazione dell'orario nel full-time*, secondo la quale «il tempo libero ha una sua specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc.»; ma in senso contrario Cass. sez. III, 27 aprile 2011, n. 9422, in *Resp. civ. e prev.*, 2011, p. 1509, con nota di G. PONZANELLI, per la quale invece «Il “tempo libero” — diversamente da quello impiegato per il lavoro — non costituisce, di per sé, un diritto fondamentale della personalità tutelato a livello costituzionale (art. 2 e 3 cost.)».

(107) Cfr. Corte. Giust. UE, sez. V, 21 febbraio 2018, C-518/15, *cit.*; Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-344/19 e 9 marzo 2021, C-580/19, *cit.*.

In realtà, più che di un diritto costituzionale al tempo libero si dovrebbe più correttamente parlare — come si vedrà — di un diritto alla sua programmabilità da cui dipende il concreto svolgimento di altre attività dedicate al pieno sviluppo della persona.

Il fatto che la disconnessione sia funzionale alla tutela di altri interessi fondamentali pare comunque sufficiente per ritenere che il diritto spetti a qualunque lavoratore (108) che, a causa dei dispositivi digitali, sia esposto al rischio di porosità tra sfera privata e lavorativa (109), non potendosi evidentemente ammettere che per alcuni lavoratori quegli interessi risultino sprovvisti di tutela.

Non è un caso, del resto, che altri ordinamenti, tra cui quello francese, che per primo ha riconosciuto il diritto alla disconnessione (110), pur non brillando per maggiore precisio-

(108) Così D. POLETTI, *op. cit.*, p. 16-17; V. FERRANTE, *Il lavoro a distanza e il diritto alla "disconnessione"*, in A. OCCHINO (a cura di), *op. cit.*, p. 128; M. ALTIMARI, *op. cit.*, p. 64; G. DE NARDO, *op. cit.*, p. 223-224; A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, cit., p. 644; EAD., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 554; M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo garantista*, cit., p. 184; M. LAI, *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 675; V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 436, nota 41; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 686; R. SCIOTTI, *Dimensione digitale del lavoro e nuovi profili di tutela della persona*, in *Riv. inf. mal prof.*, 2020, I, p. 327; A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, cit., p. 7; E. FIATA, *op. cit.*, p. 17; D. CALDERARA, *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, cit., p. 272; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p. 195; M. D'APONTE, *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione", al lavoro "per obiettivi"*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 46 ss.; A. LEVI, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 20; A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 173.

(109) Sul concetto di porosità vedi *supra* par. 1 del Cap. III.

(110) Sulla disciplina d'oltralpe v. tra i tanti E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1027 ss.; R. DI MEO, *op. cit.*, p. 21 ss.; M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo garantista*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 60 ss.; M. BIASI, *Individuale*

ne (111), abbiano fatto esplicito riferimento a tutti i lavoratori subordinati.

Parlare di un diritto «nuovo» (112) o «di nuova generazione» (113) rischia allora di apparire fuorviante, trattandosi piuttosto di un doveroso «adeguamento tecnologico» (114) di tutele fondamentali storicamente presenti nell'ordinamento.

E la natura fondamentale degli interessi coinvolti spiega le ragioni per cui nella formulazione dell'art. 19 («L'accordo individua...») la regolazione di questi aspetti non è facoltativa ma costituisce — come già visto — un elemento essenziale dell'accordo per il quale il rinvio all'autonomia individuale non riguarda l'*an* ma soltanto il *quomodo* della disconnessione (115).

Un aspetto che l'art. 19, invece, non chiarisce è quello relativo al contenuto del diritto che, anche in base alle indicazioni provenienti dal versante europeo, può essere individuato in una duplice condotta attiva e passiva (116) e cioè come diritto del lavoratore

e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 404 ss.; A. ALLAMPRESE, *op. cit.*, p. 155 ss.

(111) Cfr. R. DI MEO, *op. cit.*, p. 23 ss.; V. FERRANTE, *op. cit.*, p. 128; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 154-155; M. NICOLSI, *op. cit.*, p. 683 ss.

(112) D. POLETTI, *op. cit.*, p. 8 ss.

(113) E. DAGNINO, I. MOSCARITOLI, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Bollettino ADAPT* 19 settembre 2016; E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1039; M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 206; A. ROTA, *Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori digitali*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 172; R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, cit., p. 223.

(114) Così M. ALTIMARI, *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto inefettivo?*, cit., p. 184. Nello stesso senso R. PERRONE, *op. cit.*, p. 17; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 122 ss.; A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, cit., p. 644; L.M. PELUSI, *Il lavoro agile tra l'esauritività dell'informatica di salute e sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 206-207; V. LECCESE, *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio d'impresa*, in *Guida lav.*, 2019, n. 39, p. XI; M. LAI, *op. cit.*, p. 678; M. RUSSO, *op. cit.*, p. 688; A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, cit., p. 2; I. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 294-295. In entrambi i sensi C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 155 e 157.

(115) Cfr. R. DI MEO, *op. cit.*, p. 31. Sul punto v. *supra* il par. 9 del Cap. III.

(116) M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge*

di interrompere i contatti con il datore di lavoro (117) e come pretesa a non ricevere comunicazioni o richieste da quest'ultimo (118), fermo restando in ogni caso che l'esercizio del diritto, non configurando un inadempimento contrattuale, non può avere conseguenze sul piano disciplinare (119).

Al diritto soggettivo del lavoratore corrisponde naturalmente l'obbligo del datore di lavoro di predisporre misure idonee a garantirne il godimento che, secondo molti (120), potrebbero arrivare alla disconnessione "tecnica" e, cioè, all'interruzione delle comunicazioni nei momenti di inesigibilità della prestazione (121).

Il problema a questo punto è comprendere se, oltre che un diritto soggettivo, la disconnessione possa configurare anche una posizione giuridica passiva come dovere del lavoratore (122).

(*lavoro agile*) e *contrattazione* (smart working), in *Lav. prev. oggi*, 2021, p. 182-183; S. MAGAGNOLI, *op. cit.*, p. R.92.

(117) M. RUSSO, *op. cit.*, 684.

(118) R. PERRONE, *op. cit.*, p. 3. Così anche C. SPINELLI, *op. ult. cit.*, p. 153.

(119) Così C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 153; A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 72.

(120) In questo senso G. CALVELLINI, M. TUFO, *op. cit.*, p. 410; R. PERRONE, *op. cit.*, p. 18; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 156; A. TURSI, *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, *cit.*, p. 112. C. TIMELLINI, *La disconnessione bussa alla porta del legislatore*, in *Var. temi dir. lav.*, 2019, p. 328-329; M.T. CARINCI, *Il lavoro agile nel settore privato*, in M.T. CARINCI, A. TURSI, *op. cit.*, p. 92-93; M. BIASI, *op. cit.*, p. 184; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.32; S. MAGAGNOLI, *op. cit.*, p. R.96; M. TURRIN, *op. cit.*, p. 119 ss.

(121) Per un'analisi a livello europeo delle misure adottate da grandi aziende europee con la distinzione tra «'hard' and 'soft' approaches» e relativi vantaggi e svantaggi v. EUROFOUND, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, spec. p. 32 ss.

(122) La questione si è posta inizialmente nell'ordinamento francese ove il Rapporto METTLING, *Transformation numérique et vie au travail* (commissionato dal Governo in vista della successiva riforma del lavoro poi realizzata con la legge n. 1088 dell'8 agosto 2016) si esprimeva affermando che «*Le droit à la déconnexion est donc bien une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion*» (p. 20-21). Sul punto C. MATHIEU, *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Revue de droit du travail*, 2016, p. 592 ss. e 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, n. 2, p. 14 ss.

Chi in dottrina ha proposto la duplice qualificazione come diritto e dovere del lavoratore (123) muove dalla considerazione che la disconnessione non sia soltanto una garanzia di libertà del lavoratore che potrebbe così anche «esprime[re] l'atto (e la scelta) del vivere connessi» (124), ma anche una misura di tutela dell'integrità psicofisica al pari di quelle imposte dall'art. 2087 cod. civ. e dal d.lgs. n. 81 del 2008, collegandosi in questa veste alle istanze fondamentali degli artt. 32 e 36 Cost. che, come tali, sono sovraordinate a ogni altro interesse o scelta del lavoratore (125).

Il lavoratore, pur titolare del diritto di disconnessione, è così gravato anche del dovere di rispettarne le misure a tutela della propria salute.

Sul lavoratore, del resto, grava un esplicito obbligo di cooperazione all'adempimento del debito di sicurezza del datore di lavoro che, oltre ad essere sancito in via generale dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2008, è confermato dall'art. 22, c. 2, della l. n. 81 del 2017, il quale — come si vedrà — chiama il lavoratore agile a cooperare all'attuazione delle misure di sicurezza, tra le quali rientra certamente anche il rispetto dei limiti di orario e la disconnessione dagli strumenti tecnologici (126).

Il doveroso rispetto di tali misure rientra così tanto nella diligenza richiesta dalla natura della prestazione, quanto nell'osservanza delle disposizioni impartite per la sua esecuzione e la disciplina del lavoro (art. 2104 cod. civ.), a nulla rilevando il fatto che il dovere di diligenza del lavoratore (127) e l'obbligo di sicurezza

(123) R. PERRONE, *op. cit.*, p. 17; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 123; G. DE NARDO, *op. cit.*, p. 222; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 558; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 155; R. CASILLO, *Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*, p. 735; R. ZUCARO, *op. cit.*, 221; M. LAI, *op. cit.*, p. 674; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 323.

(124) D. POLETTI, *op. cit.*, p. 24.

(125) R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, cit., p. 123.

(126) Sul punto C. PONTERIO, *L'individuazione delle condotte esterne che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 640; M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 93; E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1035.

(127) Cfr. R. CASILLO, *loc. ult. cit.*; EAD., *Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici*, cit., p. 735.

del datore di lavoro (128) non si estendano oltre i limiti dell'orario di lavoro, posto che sono proprio quei limiti ad essere presidiati dal meccanismo della disconnessione.

Nella stessa direzione milita anche l'ulteriore considerazione per cui è proprio nel lavoro agile per l'accentuata collaborazione richiesta al lavoratore che l'obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di sicurezza assume particolare rilievo, senza che ciò implichi naturalmente alcuna inversione della relativa posizione giuridica (129).

In quest'ottica, del resto, sembra porsi anche l'Accordo quadro sulla digitalizzazione nella parte in cui, a proposito della disconnessione, chiama entrambe le parti, pur nelle rispettive e distinte posizioni, a partecipare attivamente per «garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro».

4. (Segue): *e il relativo inquadramento nella disciplina sull'orario di lavoro.*

Una volta chiariti la natura e il contenuto del diritto di disconnessione, è possibile ora entrare nel merito della complessa questione relativa all'inquadramento dei periodi di connessione e disconnessione nella disciplina sull'orario di lavoro.

In dottrina sono state prospettate, seppure con diverse sfumature, due tesi distinte: per alcuni l'esplicito collegamento dell'art. 19 tra riposo e disconnessione e l'impostazione binaria della disciplina sull'orario imporrebbero di identificare la connessione con la prestazione e la disconnessione con il riposo (130), mentre altri,

(128) Cfr. A. ALLAMPRESE, *op. cit.*, p. 160-161. In giurisprudenza v. Cass. 4 ottobre 2017, n. 23178, in *Riv. giur. lav.*, 2018, II, p. 162, con nota di M. RUSSO.

(129) Cfr. S. MAGAGNOLI, *op. cit.*, p. R.94-R.95, nota 34.

(130) R. DI MEO, *op. cit.*, p. 30 ss.; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 19; G. CALVELLINI, M. TUFO, *op. cit.*, p. 411; A. DONINI, *op. cit.*, p. 127; 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), *op. cit.*, p. 620; C. SPINELLI, *loc. ult. cit.*; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 8 ss..

interrogandosi sulla qualificazione delle prestazioni svolte al di fuori dell'orario di lavoro, prefigurano una terza categoria intermedia che non coinciderebbe pienamente né con l'orario di lavoro né con il riposo, potendo, a seconda dei casi, rientrare nell'uno o nell'altro (131).

Prima di prendere posizione sulla questione occorre chiarire che, così come la connessione non identifica necessariamente il tempo di lavoro, potendo sussistere il collegamento senza che vi sia la prestazione, anche la disconnessione non equivale automaticamente al riposo, ben potendo la prestazione continuare dopo il collegamento e indipendentemente da questo (132). È da dire altresì che è prassi diffusa quella di ricevere comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro (133), senza che sia prevedibile in anticipo se la loro ricezione comporti una qualche attività di lavoro e di quale durata (134).

La mera sussistenza del collegamento informatico, da cui pure è stata dedotta la distinzione tra lavoro e riposo, non pare dunque risolutiva in quanto priva di un preciso significato giuridico. È proprio l'assenza di equivalenza tra connessione e lavoro o tra disconnessione e riposo a costituire anzi la principale ragione di incertezza.

Qualunque discorso sulla natura di quei periodi deve muovere invece dall'analisi del vincolo giuridico che definisce la prestazione dovuta dal lavoratore in modo da distinguere i «tempi di obbligo e non obbligo lavorativo» (135) per poi indagare le conseguenze che si verificano ove la prestazione sia erogata anche in assenza di un obbligo specifico.

Una simile distinzione, tuttavia, presuppone che il tempo sia l'unità di misura della prestazione dovuta e che quest'ultima sia

(131) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.32 ss.

(132) Così M. PERUZZI, *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione, controllo. Una riflessione in prospettiva giuslavoristica*, cit., p. 27.

(133) Vedi *supra* il par. 1 del Cap. III.

(134) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.31.

(135) P. BOZZAO, *op. cit.*, p. 111; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 9.

determinabile in ragione della durata. Si ritorna così alla distinzione circa l'assetto di interessi voluto dalle parti, dovendosi distinguere le ipotesi in cui abbiano confermato la disponibilità continuativa del lavoratore, da quelle in cui, modulando la prestazione in funzione del risultato, ne abbiano escluso la misurabilità temporale.

In questa logica sembra muoversi anche la proposta di direttiva sulla disconnessione, la quale, richiedendo l'adozione di un «sistema oggettivo, affidabile e accessibile» di misurazione dell'orario, non fa altro che ribadire le indicazioni della Corte di Giustizia che prescrive, appunto, detta misurazione, salvo che la durata della prestazione — come già visto — sia indeterminabile o rimessa nella sua interezza alle scelte del lavoratore.

Dalle sue pronunce si ricava altresì che, ai fini della distinzione tra orario di lavoro e riposi, è dirimente non tanto la collocazione in un luogo determinato che può essere liberamente scelto dal lavoratore, quanto la sussistenza di «vincoli imposti ... di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo» la libertà del lavoratore di gestire il tempo libero (136). E l'intensità di quei vincoli, affinché il periodo possa essere ricondotto «nella sua interezza» all'orario di lavoro, dipende anche dalla «frequenza media» degli interventi richiesti al lavoratore (137).

Da queste indicazioni traspare l'intento del giudice europeo di garantire al lavoratore la programmabilità del tempo libero ov-

(136) Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-344/19, *cit.*, par. 37, Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-580/19, *cit.*, par. 44; Corte Giust. UE, 11 novembre 2021, C-214/20, in *Foro it.*, 2022, IV, c. 6; Corte Giust. UE, 9 Settembre 2021, C-107/19, in *Foro it.*, 2021, IV, c. 584, con nota di G. RICCI, *La qualificazione giuridica del tempo di disponibilità del prestatore di lavoro fra Corte di giustizia e Corte di cassazione*. Sul punto v. S. BELLOMO, *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, in *Lav. dir. Europa*, 2023, n. 1, p. 10 ss. e E. GRAMANO, *La normativa europea alla prova della frammentazione del tempo di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, p. 928 ss..

(137) Corte Giust. UE, 9 marzo 2021, C-580/19, *cit.*, par. 45 ss.

vero, secondo una nota pronuncia della Consulta, la «libera disponibilità del proprio tempo di vita» (138), posto che il tempo libero privo di programmabilità non può essere considerato tale (139).

Con riguardo al lavoro agile, è possibile allora affermare che, ove la durata della prestazione non sia rimessa alla determinazione del lavoratore, ai fini della qualificazione come orario di lavoro ciò che rileva non è il collegamento ma l'obbligo giuridico e il suo «impatto limitante sul tempo libero» (140) e sulla sua programmabilità (141). Il che significa che ove la prestazione sia misurabile nella durata e non siano applicabili le deroghe dell'art. 17, si potranno distinguere due periodi nei quali, rispettivamente, il lavoratore sarà a disposizione del datore, rispondendo alle richieste, svolgendo la prestazione e ricevendo le direttive per l'esecuzione, o non sarà impegnato in alcuna attività e vincolato ad alcun intervento o risposta, avendo il diritto di disconnettere i dispositivi digitali.

Il periodo di connessione o disponibilità — da non confondersi con la “disponibilità” in senso atecnico o la “reperibilità” che alludono ad un luogo da raggiungere o in cui stare a disposizione (142) — potrà allora coincidere con il normale orario di la-

(138) Corte cost. 11 maggio 1992, n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, p. 731 ss., con nota di P. ICHINO. Riconoscono l'esigenza di assicurare la programmabilità del tempo libero: Cass. 23 maggio 2008, n. 12962, *cit.*; Cass. 28 maggio 2008, n. 13967, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, p. 347 ss.; Cass. 3 settembre 2018, n. 21562; Cass. 6 dicembre 2019, n. 31957.

(139) Sul punto soprattutto G. CALVELLINI, *op. cit.*, p. 133.

(140) G. RICCI, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 328.

(141) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.32 s.

(142) Sul punto v. M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 110-111; S. CAROLI, *op. ult. cit.*, p. 107 ss.; A. TURSI, *op. cit.*, p. 112; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.31; M. FERRARESI, *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 433 ss.; per un'analisi giurisprudenziale v. T. MASERATI, *Reperibilità, disponibilità e determinazione unilaterale del luogo di lavoro: i più recenti approdi euro-unitari nella giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 874 ss..

voro (143), o articolarsi su una o più fasce orarie (144) durante le quali il lavoratore potrà distribuire la prestazione ma nei limiti dell'orario contrattuale e nel rispetto del riposo giornaliero e settimanale e del diritto alle ferie (145).

Questa netta distinzione tra periodi di connessione e disconnessione è confermata dal Protocollo del 7 dicembre 2021, il quale, dopo aver ammesso l'articolazione del lavoro agile su «fasce orarie», ha stabilito che sia sempre individuata quella di disconnessione durante la quale il lavoratore non svolge alcuna prestazione.

I successivi contratti aziendali, seppure talvolta generici (146) o privi di indicazioni (147), si sono uniformati a questo schema binario (148), riconoscendo, ove la prestazione coincida con l'orario in presenza, il «diritto» del lavoratore di disattivare i dispositivi digitali al termine di tale orario (149) oppure della fascia oraria lungo la quale la prestazione è distribuita nei limiti dell'orario normale di lavoro (150).

(143) M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.32.

(144) A. TURSI, *loc. ult. cit.*; ID., *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, cit., p. 472-473.

(145) R. DI MEO, *op. cit.*, p. 30; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 19; G. CALVELLINI, M. TUFO, *op. cit.*, p. 411; M. LAI, *op. cit.*, p. 679; V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 436, nota 41; S. MAGAGNOLI, *op. cit.*, p. 30.

(146) Si limitano a riconoscere genericamente il diritto di disconnessione mediante la disattivazione dei dispositivi i contratti di Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021 e ONE-OS del 19 maggio 2022.

(147) Non intervengono sul diritto di disconnessione i contratti di Gruppo Italgas del 14 marzo 2022 e Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022.

(148) Sul punto v. anche la Relazione del gruppo di studio lavoro agile, cit., p. 10, la quale, con riguardo ai contratti precedenti, conferma che «la fascia oraria dedicata alla disconnessione è determinata implicitamente, come diritto ad allontanarsi dagli strumenti lavorativi al termine della giornata lavorativa, così come definita (ed equiparata) in continuità e corrispondenza con l'attività svolta in sede».

(149) In questo senso i contratti di S.p.a. Michelin Italiana del 7 gennaio 2022, Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022, Fruendo s.r.l. del 7 marzo 2022, Transcom Worldwide Italy S.p.A. del 15 marzo 2022, CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022, Compass Banca S.p.a. del 17 marzo 2022, Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022, Italia on line del 21 aprile 2022 e AGOS Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022.

(150) È quanto previsto dai contratti di Atlantia spa del 10 dicembre 2021,

Il fatto che la maggior parte dei contratti escluda — come già visto — lo svolgimento di lavoro straordinario, supplementare, notturno e festivo costituisce l'ulteriore conferma del fatto che nell'impostazione accolta dall'autonomia collettiva il periodo di connessione coincide con quello di lavoro — quantomeno nella durata, se non anche nella collocazione — e, specularmente, quello di disconnessione con quello di non lavoro.

Ciò nondimeno occorre comunque interrogarsi sulla qualificazione delle ulteriori ore che il lavoratore potrebbe trovarsi a svolgere oltre i limiti di durata giornaliera e settimanale.

È da dire anzitutto che la semplice ricezione di messaggi e comunicazioni non configura alcuna prestazione ove non comporti ulteriori attività in grado di compromettere l'autonoma programmabilità del tempo libero (151), sicché non è la connessione in sé — come già detto — a determinare la prestazione aggiuntiva che può verificarsi indipendentemente dal collegamento informatico. È alla frequenza media e durata di tali attività che, secondo la Corte di Giustizia, occorre guardare per determinare se le stesse siano inquadrabili nell'orario di lavoro. È necessario cioè che si tratti di attività che abbiano un contenuto minimo in termini di impegno e intensità tali da pregiudicare il diritto al riposo del lavoratore.

È altresì necessario, secondo la Corte di Giustizia, che l'attività sia prestata in adempimento di un obbligo ed è su questo versante che si concentrano le maggiori difficoltà, posto che in tali ipotesi un obbligo formale non sussiste, trattandosi di attività prestate al di fuori dell'orario, e potrebbe mancare anche un'esplicita richiesta del datore di lavoro.

Ciò non pare, tuttavia, sufficiente a ritenere che il tempo impiegato per tali attività non possa mai qualificarsi come orario di

Banca Reale S.p.A., del 23 dicembre 2021, 2i Rete Gas spa del 27 gennaio 2022, Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022, Leonardo Spa dell'8 marzo 2022, Enel Italia del 21 marzo 2022 e GSE S.p.A. del 12 maggio 2022.

(151) V. FERRANTE, *op. cit.*, p. 129; S. MAGAGNOLI, *op. cit.*, R.101.

lavoro, dal momento che la sussistenza dell'obbligo è definita dal carico di lavoro (152). Non è un caso, infatti, che l'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002 e quello sulla digitalizzazione del 2020 abbiano posto particolare attenzione a questo aspetto, stabilendo il primo che «il carico di lavoro ed i livelli di prestazione» dei telelavoratori siano «equivalenti» a quelli degli altri lavoratori, mentre il secondo prevede che «il conseguimento degli obiettivi organizzativi ... non dovrà richiedere un collegamento fuori orario» e che «l'organizzazione del lavoro» e il carico di lavoro costituiscono «aspetti fondamentali» che devono essere individuati e valutati «congiuntamente» da dirigenti, lavoratori ed eventualmente i loro rappresentanti.

Se la dilatazione dei periodi di lavoro non dipende dalla durata della connessione ma dalla dimensione qualitativa e quantitativa del carico di lavoro, è in questa prospettiva che deve essere allora riconsiderata l'intera questione nel senso che, ove il carico di lavoro sia proporzionato ai limiti di orario, il lavoratore sarà tenuto, per dovere di cooperazione, a non svolgere attività al di fuori dei limiti di orario, mentre, ove il carico di lavoro risulti esorbitante rispetto a tali limiti, le prestazioni aggiuntive dovranno comunque essere remunerate, a nulla rilevando il formale divieto di lavoro straordinario contenuto nell'accordo, oppure il mancato esaurimento del carico assegnato non potrà avere alcun rilievo disciplinare.

Occorre a questo punto verificare come la questione si atteggii ove le parti abbiano scelto invece di modulare l'attività lavorativa in funzione del risultato atteso, demandando al lavoratore la determinazione non solo del *quando* ma anche del *quantum* della prestazione.

Se la programmabilità del tempo libero pare garantita dalla facoltà del lavoratore di decidere il tempo della prestazione, è altret-

(152) Sul punto v. E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1034; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 20; A. DONINI, *op. cit.*, p. 120; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *op. cit.*, p. R.29 ss.; M. TURRIN, *op. cit.*, p. 122.

tanto vero che ciò dipende, a maggior ragione in questi casi, dalla dimensione degli obiettivi, i quali, ove comportanti una prestazione eccessiva, potrebbero annullare di fatto qualunque possibilità di programmazione e disconnessione, assorbendo completamente il tempo di non lavoro.

Il fatto che la prestazione non sia definita in ragione della durata non significa infatti che il tempo sia privo di significato, rilevando — come già detto — non più come misura della disponibilità continuativa, ma come unità cronologica dell'obiettivo da realizzare, la cui determinazione, se non incontra i limiti relativi alla durata massima dell'orario di lavoro, non può comunque risultare pregiudizievole per la salute del lavoratore.

È quanto dispone lo stesso art. 17, c. 5, del d.lgs. n. 66 del 2003, il quale, replicando la previsione della direttiva 2003/88, deroga ai limiti in materia di orario ma «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori». Ed è quanto da tempo affermato non solo dai giudici di legittimità, per i quali, ove la durata della prestazione sia rimessa alla scelta del lavoratore, il datore è comunque tenuto a tutelarne la salute dalle conseguenze di un «superlavoro eccedente — secondo le regole di comune esperienza — la normale tollerabilità» (153), ma anche dalla Consulta, la quale, con riguardo ai dirigenti, ha chiarito che, ove non sia previsto un limite orario, sussiste comunque un «limite quantitativo globale» «in rapporto alla necessaria tutela della salute ed integrità fisio-psichica, garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori» (154).

(153) Così Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, in *Mass. giur. lav.*, 1997, p. 818 ss., con nota critica di E. GRAGNOLI, Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Mass. giur. lav.* 2000, p. 1169 ss., con nota critica di G. SANTORO-PASSARELLI.

(154) Corte cost. 7 maggio 1975, n. 101, in *Riv. giur. lav.*, 1975, II, p. 335 ss.; Corte cost. (ord.) 20 dicembre 1979, n. 155, in *Giur. cost.*, 1979, I, p. 1152. Sul punto a proposito del lavoro agile v. L. NOGLER, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. OCCHINO (a cura di), *op. cit.*, p. 41.

Ciò significa che gli obiettivi dovranno essere determinati in misura tale da garantire la disconnessione e l'interruzione dell'attività lavorativa come misura di sicurezza imposta dall'art. 2087 cod. civ. (155).

Se la definizione degli obiettivi funge da indiretta garanzia del diritto di disconnessione, riesce allora difficile immaginare, trattandosi di due aspetti tra loro collegati, che i primi possano essere unilateralmente decisi dal datore di lavoro quando le misure per l'esercizio del secondo sono affidate dall'art. 19 alla determinazione consensuale delle parti.

È anche per questa ragione che gli accordi quadro europei richiedono la definizione congiunta a livello individuale e collettivo degli obiettivi da raggiungere che, per quanto da alcuni ritenuta «implausibile» (156), costituisce un aspetto decisivo non soltanto per l'effettività del diritto di disconnessione ma anche e soprattutto — come vedremo — ai fini della valutazione degli eventuali inadempimenti del lavoratore.

Non rimane che interrogarsi sulle conseguenze della mancata o inadeguata regolazione del diritto di disconnessione o della violazione delle relative previsioni. Il fatto che la legge non preveda alcuna sanzione non significa, infatti, che tali circostanze siano prive di conseguenze che spetta semmai all'interprete individuare in base ai principi generali.

Ebbene, in assenza di qualunque pattuizione, si potrebbe ritenere che il patto di lavoro agile sia nullo ai sensi dell'art. 1418 cod. civ. per mancanza di uno degli elementi essenziali richiesti dall'art. 19 (157), ma l'unico effetto sarebbe quello di privare il lavoratore del lavoro agile a causa dell'inosservanza di una norma posta a sua tutela.

È da preferire invece un'altra lettura che muove dalla funzione del rinvio all'autonomia individuale che è quella di consen-

(155) A. DONINI, *op. cit.*, p. 127.

(156) Così M. BIASI, *op. cit.*, p. 185.

(157) M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 68; D. CALDERARA, *op. cit.*, p. 266 ss.

tire alle parti di regolare diversamente i tempi della prestazione, sicché, in assenza di un loro intervento, l'accordo sarà valido ma con applicazione del normale orario di lavoro in presenza, con il diritto/dovere del lavoratore di disconnettersi oltre detti limiti (158). E altrettanto può dirsi, essendo l'insufficienza equiparabile all'assenza, ove le parti abbiano regolato la disconnessione in modo insufficiente a garantirne l'effettività del diritto (159).

Infine, in caso di inosservanza dell'accordo, la qualificazione della disconnessione come misura di sicurezza *ex art.* 2087 cod. civ. comporta il legittimo rifiuto della prestazione richiesta in violazione di tale misura in quanto contrattualmente non dovuta, mentre, ove svolta, il diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti (160).

5. *La regolazione pattizia dei poteri datoriali nella prospettiva del loro collegamento funzionale e della conformità alla causa negoziale.*

La prospettiva del pluralismo regolativo del lavoro agile deve essere ora esaminata dal versante dei poteri del datore di lavoro che, in quanto funzionali alla realizzazione della causa negoziale, non possono che essere regolati in modo coerente con l'obbligazione lavorativa dedotta nel contratto e con l'assetto di interessi voluto dalle parti.

Si è già avuto modo di sottolineare come la loro negoziabilità rappresenti un elemento di rottura rispetto alla tradizione lavoristica che sull'unilateralità dei poteri datoriali ha storicamente fondato il concetto di subordinazione. È altrettanto vero però che l'asserita intangibilità della struttura unilaterale di quei poteri, una

(158) Cfr. R. DI MEO, *op. cit.*, p. 31-32.

(159) R. DI MEO, *loc. ult. cit.*, che riconosce al lavoratore anche il diritto di impugnare in via preventiva l'accordo in giudizio.

(160) Sul punto v. R. PERRONE, *op. cit.*, p. 19 ss. che considera anche l'ipotesi di violazioni del diritto di disconnessione provenienti dai colleghi di lavoro.

volta ricondotti alla causale negoziale, non può non fare i conti con la loro matrice consensuale come posizioni, cioè, che nascono «*con e dentro il contratto, con e dentro l'autonomia privata*» (161).

La giurisprudenza, del resto, non ha avuto difficoltà a superare la «contraddizione» (162) tra il fondamento contrattuale e l'esclusivo esercizio unilaterale di quei poteri, ammettendone la negoziabilità quantomeno con riguardo allo *ius variandi* e al potere di recesso (163).

La modulazione consensuale dei relativi contenuti deve porsi naturalmente in conformità — come già detto — con l'assetto di interessi voluto, sicché, ove le parti abbiano confermato l'obbligo di disponibilità continuativa del prestatore, il patto individuale non potrà che assumere una funzione meramente «dichiarativa» (164) dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare spettanti al datore di lavoro secondo lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ. (165).

Per quanto concerne quello direttivo, il datore di lavoro conserva in questi casi impregiudicato il potere non solo sul tempo, potendo imporre un determinato orario (166) o variarne la collocazione (167), ma anche sul luogo della prestazione che rimane

(161) O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 48. Sul punto v. *retro* il par. 9 del Cap. III.

(162) Così P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 430.

(163) Sul punto v. la giurisprudenza citata in questo Capitolo alle note 301 e 392.

(164) S. MAINARDI, *Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 214.

(165) Cfr. C. PONTERIO, *op. cit.*, p. 636.

(166) G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, *cit.*, p. 190.

(167) Sulla variazione unilaterale della collocazione temporale della prestazione come espressione del potere direttivo v. M.G. MATTAROLO, *Il dovere di obbedienza*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 385; V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato)*. Art. 2086, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 53.

vincolato alla sua unilaterale definizione, comportando — come si vedrà — la responsabilità della relativa scelta (168). Il rinvio all'accordo individuale dell'art. 19, c. 1, avrà così soltanto l'effetto di confermare la soggezione del lavoratore alle istruzioni impartite anche per l'esecuzione della prestazione esterna, comprese quelle relative agli strumenti di lavoro e alle relative modalità di utilizzo.

A rimanere inalterato, quale corollario del potere direttivo, sarà allora anche quello di controllo che dal primo funzionalmente dipende e il cui esercizio è affidato dall'art. 21, c. 1, all'accordo individuale «nel rispetto» dell'art. 4 St. Lav. che diventa limite inderogabile dalle parti (169).

Il richiamo della norma statutaria è parso a molti «superfluo» (170), «superficiale» (171) e frutto di «sottovalutazione» (172) del legislatore che avrebbe perduto l'occasione per

(168) Vedi *infra* il par. 7 in questo Capitolo.

(169) Così G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 784; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in EAD. (a cura di), *op. cit.*, p. 20; EAD., *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in EAD. (a cura di), *Controlli a distanza e tutele dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 124; A. ARBORE, *Potere di controllo e potere disciplinare nel lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 462 ss.; A. BELLAVISTA, *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 627; S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 215; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 133 e 141; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 37; A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli europei*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 306; A. PESSI, *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 903; F. CANNATA, *Disconnessione e riservatezza, quali garanzie nel contesto del lavoro agile?*, in *Lav. prev. oggi*, 2022, p. 238; N. ROSSI, *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 205.

(170) V. NUZZO, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018, p. 128; E. RAIMONDI, *Potere di controllo, tutela della riservatezza e «lavoro agile»*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 87; A. TROJSI, *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 74 ss.

(171) A. SARTORI, *op. cit.*, p. 303.

(172) P. TULLINI, *op. ult. cit.*, p. 123.

introdurre una più adeguata tutela dei lavoratori agili (173) che più di altri sono esposti al rischio di pervasivi monitoraggi tecnologici (174) che rischiano di estendersi anche ai luoghi privati di svolgimento della prestazione (175).

Come si avrà modo di argomentare, quel richiamo non è affatto pleonastico (176) sebbene offra un risultato «modesto» (177) a causa dell'attuale formulazione dell'art. 4 St. Lav., il quale esonera dall'autorizzazione richiesta per i dispositivi di controllo (c. 1) «gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» e quelli «di registrazione degli accessi e delle presenze» (c. 2), stabilendo che le informazioni raccolte con tali strumenti sono utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», ferma restando l'«adeguata informazione» del lavoratore sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nonché il rispetto del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (c. 3).

Non è possibile in questa sede ricostruire il dibattito sollevato dal nuovo art. 4 St. Lav. (178) e, d'altra parte, la principale que-

(173) O. DESSI, *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4 St. Lav.*, Esi, Napoli, 2017, p. 57 ss.; V. NUZZO, *op. cit.*, p. 128 ss.

(174) Trib. Roma 8 gennaio 2009, in *Lav. giur.*, 2009, p. 611, con nota di M. GALLO, secondo la quale il potere di controllo «che si esercita attraverso (...) attraverso il computer è sicuramente più penetrante rispetto a quello esercitato all'interno dell'azienda».

(175) A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, p. 129-130; A. SARTORI, *op. cit.*, p. 301.

(176) P. ICHINO, *Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il «lavoro agile»*, in *www.pietroichino.it*, 2016, invece auspica che il richiamo sia pleonastico per evitare «una sorta di decadenza del datore di lavoro dal potere ordinario di controllo, e/o dal potere disciplinare, quando l'accordo ometta di dettare una disciplina specifica».

(177) P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, cit., p. 20.

(178) Per una ricostruzione del dibattito v. E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in AA.VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 127 ss.; O. DESSI, *op. cit.*, p. 59 ss.; A. INGRAO, *op. cit.*, p. 59 ss.; V. NUZZO, *op. cit.*, p. 92 ss.; A. SARTORI, *op. cit.*, p. 219 ss.; N. ROSSI, *op. cit.*, p. 188 ss.; A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, Pisa, 2022, p. 30 ss.

stione riguardante l'individuazione degli strumenti del c. 2 appare ridimensionata nel lavoro agile dal fatto che i dispositivi utilizzati per rendere la prestazione esterna rientrano, in quanto tali, in quella nozione (179), potendo altresì l'informativa dell'art. 4, c. 3, St. Lav. essere fornita al lavoratore attraverso lo stesso patto di lavoro agile (180).

Stante la permanenza dell'interesse datoriale alla misurazione della prestazione, anche i *software* che permettono di quantificare la durata potrebbero rientrare nel c. 2 in quanto «strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze» (181), rimanendo esclusi quelli dai quali derivi la possibilità di controllo (182) che non siano funzionali allo svolgimento o alla misurazione della prestazione che restano vincolati, ove sussistano le esigenze del c. 1, all'autorizzazione sindacale o amministrativa (183).

Queste regole restano ferme anche ove sia autorizzato l'utilizzo a fini privati dei dispositivi aziendali e viceversa (*bring your*

(179) S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 221; P. TULLINI, *loc. ult. cit.*; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 141; E. FIATA, *Il potere di controllo nel lavoro da remoto tra valutazione del risultato e privacy del lavoratore*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 107.

(180) Così S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 222.

(181) V. NUZZO, *op. cit.*, p. 167 ss.; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 20-21; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 317.

(182) Con specifico riguardo al lavoro agile V. NUZZO, *op. cit.*, p. 130.

(183) Sul punto tra i primi: R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 101 ss.; M. LANOTTE, *La ridefinizione dei limiti al potere di controllo a distanza*, in A. LEVI (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei lavoratori dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 27 ss.; M. MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 300/2016, p. 21 ss.; M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 609; A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, p. 15 ss.; M.T. CARINCI, *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, p. 53; A. INGRAO, *op. cit.*, p. 187 e A. SARTORI, *op. cit.*, p. 249 ss. In questo senso anche il Comunicato del Ministero del Lavoro del 18 giugno 2015 e la circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 7 novembre 2016, n. 2, nonché in giurisprudenza Trib. Milano 24 ottobre 2017, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 302 ss., con nota di G. CASSANO e Trib. Torino 18 settembre 2018, n. 1664, in *Riv. it. dir. lav.* 2019, II, p. 9 ss., con nota di C. CRISCUOLO.

own device - BYOD) (184), sicché pare opportuno, come rilevato in dottrina, che in questi casi siano adottate apposite *policy* aziendali per evitare intromissioni nella vita privata del lavoratore e dei membri della sua famiglia (185).

Peraltro, l'apporto più rilevante in termini di tutela del lavoratore deriva, per esplicito richiamo dell'art. 4, c. 3, St. Lav., dalla disciplina in materia di *privacy* di cui al d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato e integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, di recepimento del regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679/UE (186), il quale in materia di trattamento dei dati personali impone il rispetto di rigorosi principi — in particolare quelli di finalità, necessità, proporzionalità e trasparenza del trattamento — la cui violazione rende inutilizzabili i dati raccolti attraverso gli strumenti impiegati per l'esecuzione della prestazione (187).

Ai fini che qui maggiormente interessano, l'art. 115 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dall'art. 9, c. 1, lett. *b*), del d.lgs. n. 101 del 2018, dispone esplicitamente che nel telelavoro e nel lavoro agile «il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale» e nella stessa direzione si pone il par. 3, lett. *b*) dell'all. XXXIV del d.lgs. n. 81 del 2008, il quale, in materia di utilizzo dei videotermini, stabilisce che «nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori» (188).

Analoghi principi sono stati posti dall'Accordo Quadro europeo sul telelavoro del 2002 che impone al datore di lavoro di

(184) Di diverso avviso la circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017 secondo la quale tanto per le attività svolte in azienda, quanto per quelle svolte all'esterno «gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro».

(185) Sul punto A. INGRAO, *op. cit.*, p. 110 ss.; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 142; S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 221.

(186) Il Regolamento 2016/679/UE ha sostituito la direttiva n. 95/46/CE.

(187) Per un approfondimento v. A. INGRAO, *op. cit.*, p. 110 ss. e sull'applicazione di tali principi al lavoro agile v. E. FIATA, *op. cit.*, p. 110 ss.

(188) Sul punto A. SARTORI, *op. cit.*, p. 302.

«adottare misure appropriate» per garantire la protezione dei dati (art. 5) (189) e rispettare «il diritto alla riservatezza del telelavoratore» e che l'installazione di strumenti di controllo deve essere «proporzionata all'obiettivo perseguito» (art. 6), mentre il più recente accordo sulla digitalizzazione dichiara che «La minimizzazione dei dati e la trasparenza, unitamente a norme chiare sul trattamento dei dati personali, limitano il rischio di un controllo e di un monitoraggio intrusivo e di un uso improprio dei dati personali».

In termini analoghi si è espresso il Protocollo del 7 dicembre 2021, il quale, oltre a ribadire il rispetto del regolamento europeo e dell'art. 4 St. Lav., prescrive l'adozione di «misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori», la conformità al regolamento degli strumenti forniti al lavoratore e la promozione di *policy* aziendali e iniziative di formazione sul loro corretto utilizzo (art. 12).

A queste regole si sono aggiunti più di recente gli ulteriori obblighi di informazione previsti dall'art. 1-*bis* del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, introdotto dall'art. 4, c. 1, lett. *b*), del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. "Decreto Trasparenza"), di trasposizione nel nostro ordinamento della direttiva 2019/1152/UE in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (190), che impongono al datore di lavoro di informare i lavoratori ed anche le rappresentanze sindacali dell'«utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» attraverso i quali il datore di lavoro ri-

(189) L'art. 5 dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro stabilisce altresì che il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore su «ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet» e sulle «sanzioni applicabili in caso di violazione».

(190) Sul punto v. G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 571 ss.; A. ZILLI, *op. cit.*, p. 143 ss.; M.T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, p. 7 ss.; A. TURSI, *La "trasparenza" dei diritti dei lavoratori nel decreto "trasparenza"*, in *Dir. rel. ind.*, 2023 (di prossima pubblicazione).

cava «indicazioni rilevanti» ai fini delle decisioni in materia di gestione del rapporto di lavoro (191).

Il primo comma dell'art. 1-*bis* fa esplicitamente salvo quanto previsto dall'art. 4 St. Lav., sicché la relativa informativa si aggiunge a quella richiesta da quest'ultimo, avendo l'ulteriore finalità di rendere edotti il lavoratore e le rappresentanze sindacali dei diversi aspetti legati all'utilizzo dei sistemi di controllo e monitoraggio automatizzati ovviamente leciti ai sensi della norma statutaria. In coerenza con la finalità di garantire la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro, l'informativa imposta dall'art. 1-*bis* non si riferisce infatti soltanto all'utilizzo di detti sistemi ma deve riguardare anche gli aspetti del rapporto sui quali essi incidono, gli scopi, le finalità, la logica, il funzionamento, i dati, i meccanismi di valutazione e le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate.

La norma impone così la massima trasparenza sui «poteri datoriali algoritmici» (192) attraverso un'informativa che deve essere consegnata «prima dell'inizio dell'attività lavorativa» (c. 2), riconoscendo al datore di lavoro il diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni con obbligo di risposta del datore di lavoro entro trenta giorni (c. 3).

È da ritenere anche questa informativa possa essere fornita mediante il patto di lavoro agile, fermo restando che ogni modifica incidente sulle informazioni derivanti dai sistemi automatizzati che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento della prestazione, dovrà essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno ventiquattro ore (c. 5).

(191) La norma si riferisce, in particolare, ai sistemi decisioni o di monitoraggio automatizzati che forniscono indicazioni rilevanti ai fini «della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori».

(192) M.T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *op. cit.*, p. 8.

È chiaro tuttavia che questi obblighi di trasparenza, così come la disciplina in materia di protezione dei dati personali e le regole statutarie sui controlli, non comportano alcuna negoziazione dei poteri datoriali che, in mancanza di una diversa determinazione delle parti, restano confermati nella loro struttura unilaterale, ponendo il datore di lavoro continuare ad esercitare, nei limiti stabiliti dalla disciplina lavoristica, il normale potere di controllo sugli aspetti riguardanti la corretta esecuzione della prestazione, come gli orari di lavoro, di disponibilità, il luogo e le modalità di svolgimento (193).

È quanto dire che in assenza di variazioni causali quel potere rimane inalterato e il discorso non cambia relativamente al potere disciplinare per il quale l'art. 21, c. 2, affida alle parti l'individuazione delle «condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari».

È opinione condivisa che la funzione attribuita all'accordo sia solo quella di individuare le forme di inadempimento legate alle prestazioni svolte all'esterno dei locali aziendali, restando escluso qualunque intervento sul principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 cod. civ. e sulle garanzie formali e procedurali previste dall'art. 7 St. Lav. (194), compresa la pubblicità delle previsioni eventualmente contenute nel patto (195).

(193) Cfr. V. NUZZO, *op. cit.*, p. 125 ss.; A. BELLAVISTA, *op. cit.*, p. 630, per il quale trattandosi di «lavoratori “mobili”, che operano da remoto, per cui il controllo a distanza potrebbe, in astratto, ritenersi quasi sempre necessario».

(194) In questo senso A. ARBORE, *op. cit.*, p. 458; G. FRANZA, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 786; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 116; S. MAINARDI, *loc. ult. cit.*; M. MARTONE, *Lo smartworking nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 299; D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 164; C. PONTERIO, *op. cit.*, p. 633 ss.; A. LEVI, *op. cit.*, p. 39-40; A. BOSCATI, *op. cit.*, p. 60; P. TULLINI, *Commento artt. 18-23, l. 22 maggio 2017, n. 81*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 2020, p. 3239.

(195) Sul punto S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 224, il quale, per non incorrere in violazioni del principio di pubblicità, suggerisce di limitarsi alla specificazione delle condotte previste dal codice disciplinare o integrare quest'ultimo con le previsioni ri-

È chiaro, tuttavia, che l'individuazione delle condotte disciplinari non può che dipendere dal contenuto dell'obbligazione lavorativa, sicché, ove questa non sia diversamente regolata, anche i relativi inadempimenti non potranno che riproporre fattispecie analoghe a quelle già definite dal codice disciplinare per le prestazioni interne. Saranno così passibili di sanzioni disciplinari l'inservanza dell'orario di lavoro, della sua durata e collocazione, e delle fasce di connessione e disconnessione, o lo svolgimento della prestazione in un luogo diverso da quello autorizzato o privo di connessione o il mancato rientro in azienda, o, ancora, la violazione delle istruzioni impartite per l'utilizzo e la custodia degli strumenti di lavoro e, più in generale, l'inosservanza di qualunque direttiva impartita per l'esecuzione della prestazione ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. (196).

È quanto dire che, in assenza di una modifica strutturale del rapporto obbligatorio e dello schema causale, restano confermati i poteri gerarchici di direzione, vigilanza e sanzionatori del datore di lavoro.

È questo il modello generalmente accolto anche dai più recenti accordi aziendali, i quali, non modificando la struttura del rapporto, prevedono, di conseguenza, che il lavoro agile «non modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro» (197).

ferite al lavoro agile; secondo A. LEVI, *op. cit.*, p. 40, invece, sarebbe opportuno affiggere in luogo accessibile ai lavoratori agili la parte dell'accordo riguardante le loro condotte esterne. *Contra* M. FERRARESI, voce *Lavoro agile*, cit., per il quale il rinvio all'accordo individuale «pare derogare al principio di pubblicità del codice disciplinare ex art. 7, co. 1, st. lav.»; così anche A. ARBORE, *op. cit.*, p. 461.

(196) Sul punto v. C. PONTERIO, *op. cit.*, p. 635 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 222 ss.

(197) L'espressione ricorre nella maggior parte degli accordi aziendali, tra i quali: Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021, Banca Reale S.p.A., del 23 dicembre 2021, 2i Rete Gas spa del 27 gennaio 2022, Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022, Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022, Transcom Worldwide Italy S.p.A. del 15 marzo 2022, Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022, Compass Banca S.p.a. del 17 marzo 2022, CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022, Banca Ifis S.p.a. del

Sennonché, come finora argomentato, quello appena descritto è soltanto uno degli schemi regolativi del lavoro agile e il discorso cambia se si guarda al modello alternativo in cui al lavoratore è attribuita la capacità di autodeterminarsi nello svolgimento della prestazione, risultando specularmente limitati i poteri del datore di lavoro.

È chiaro anzitutto che qualunque pattuizione al riguardo deve risultare coerente tanto con le posizioni giuridiche delle parti, quanto con il collegamento funzionale tra i poteri del datore di lavoro.

Relativamente al primo aspetto, occorre muovere da una considerazione apparentemente scontata ma densa di significato.

Non pare dubbio che l'intento legislativo sia quello di consentire un allentamento e non certo un irrigidimento dei vincoli della subordinazione, deponendo in questo senso non solo il riferimento all'assenza di precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, ma la stessa filosofia sottesa al lavoro agile. Se il lavoratore agile può soltanto godere di maggiore autonomia e non certo di maggiore subordinazione, ciò significa allora che l'intervento dell'autonomia individuale sul correlato versante dei poteri datoriali può essere soltanto nel senso di restringerne e non anche ampliarne i limiti.

È quanto dire che l'unico spazio di intervento concesso all'accordo individuale è quello di «limitare ulteriormente l'esercizio dei suddetti poteri» (198), restando così confermata l'incapacità del patto di derogare ai relativi limiti, e in questa logica si spiega l'esplicito richiamo dell'art. 4 St. Lav., il quale, lungi dal costituire un pleonaso, intende piuttosto ribadire che l'autonomia individuale «può muoversi solo in un'ottica migliorativa della posizione

18 marzo 2022, Enel Italia del 21 marzo 2022, Italia on line del 21 aprile 2022, AGOS Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022.

(198) Così A. BELLAVISTA, *op. cit.*, p. 627. Nello stesso senso G. SANTORO-PASARELLI, *op. cit.*, p. 784 e ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 388, per il quale l'accordo, regolando i poteri datoriali «conseguentemente limita l'esercizio unilaterali dei suddetti poteri».

del lavoratore» rispetto a quanto previsto dalla norma statutaria (199).

Una volta chiarito che alla maggiore autonomia del lavoratore può corrispondere soltanto un minore potere del datore di lavoro, occorre ora verificare le diverse soluzioni che possono essere dedotte nel patto.

La completa rimozione del potere direttivo, per quanto inverosimile e di difficile realizzazione pratica, è comunque ammessa dagli artt. 18, c. 1, e 19, c. 1, che si limitano a rinviare all'accordo tra le parti per la disciplina del suo esercizio e delle modalità di esecuzione della prestazione. Il risultato sarebbe evidentemente quello di lasciare libero il lavoratore di decidere le modalità di esecuzione, anche in ordine al tempo e al luogo, della prestazione in funzione della realizzazione del risultato, fermo restando il coordinamento con l'organizzazione del datore di lavoro.

Più probabile è invece la limitazione solo parziale del potere direttivo come si desume anche dall'indeterminato riferimento alle «fasi, cicli e obiettivi» (art. 18, c. 1) e dall'uso della disgiuntiva «o» in merito ai vincoli riguardanti l'orario e il luogo di lavoro. Le parti potrebbero così ammettere il potere del datore di lavoro di determinare soltanto alcune modalità della prestazione o la durata e la collocazione in alcuni periodi o di stabilirne il luogo di svolgimento in altri, o di limitare il potere di trasferimento nell'ottica della consensualità recepita dal nuovo art. 2103 cod. civ. come già ammesso peraltro dalla giurisprudenza (200).

In quanto funzionalmente collegati al potere direttivo, anche la regolazione degli altri poteri dovrà risultare coerente con l'as-

(199) A. BELLAVISTA, *op. cit.*, p. 627. Così anche P. LAMBERTUCCI, *Il potere di controllo tra disciplina statutaria e regolamentazione della privacy*, in M. RUSCIANO, L. GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, I, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 430; R. SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, p. 28-29.

(200) In merito al potere di trasferimento, peraltro, la giurisprudenza ammette che le parti individuali possano limitare o escluderne l'esercizio mediante la pattuizione di apposite clausole di stabilità: Cass. 25 luglio 2006, n. 16907.

setto di interessi voluto dalle parti, sicché alle limitazioni del primo dovranno corrispondere analoghi limiti per il potere di controllo, non potendosi evidentemente ammettere che l'eterodirezione, una volta uscita dalla porta del patto individuale, possa « rientr[are] dalla finestra del controllo (magari invasivo) su prestazioni per definizione tracciabili » (201).

E non diversamente deve concludersi per il potere disciplinare, posto che la modifica della posizione debitoria derivante dai limiti imposti al potere direttivo incide sulla nozione di inadempimento e sulla identificazione delle condotte disciplinari che, di conseguenza, dovranno essere specificate nel patto, sebbene l'assenza del filtro sindacale potrebbe rendere problematico il rispetto delle garanzie procedurali sancite dall'art. 7 St. Lav. (202). È da dire tuttavia che la funzione di integrazione e specificazione delle norme disciplinari collettive generalmente riconosciuta al datore di lavoro (203), verrebbe affidata in questi casi non più alla decisione unilaterale di quest'ultimo ma alla comune volontà delle parti (204).

L'obiezione che potrebbe essere sollevata a questo punto è che l'eventuale limitazione dei poteri datoriali non può non tenere conto del fatto che nei contesti altamente tecnologici si assiste da tempo al declino del modello gerarchico di organizzazione dell'impresa non tanto per il riequilibrio delle posizioni di forza delle

(201) In questi termini R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 232. Per analoghi rilievi A. DONINI, *op. cit.*, p. 121 e M. AIMO, A. FENOGLIO, *op. cit.*, p. 34.

(202) S. MAINARDI, *op. cit.*, p. 224; A. LEVI, *op. cit.*, p. 39.

(203) Sul punto v. L. MONTUSCHI, voce *Sanzioni disciplinari*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XIII, 1996, p. 157; S. MAINARDI, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 230 ss.; M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 355-356; C. LAZZARI, *Il codice disciplinare*, in S. MAINARDI (a cura di), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Utet, Torino, 2012, p. 36.

(204) Così S. MAINARDI, *Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile*, cit., p. 224.

parti, quanto per la trasformazione delle modalità di esercizio dei poteri di direzione e controllo (205) che tendono a diventare «diffusi» (206) e, quando non mediati da algoritmi e sistemi di intelligenza artificiale (207), ad essere sostituiti da un meno appariscente ma più pervasivo «teco-potere» (208) e cioè da processi di autoconformazione della prestazione dettati da macchine (209) e sistemi tecnologici di monitoraggio (210) con i quali i poteri direttivo e di controllo si contaminano fino a diventare «*potere di controllo direttivo*» (211).

Dietro il velo dell'autodeterminazione del lavoratore e della inversione del potere direttivo in senso «*ascendente*» (212), si ce-

(205) L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale scientifica, Napoli, 2020, p. 231 ss.; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 446/2021.

(206) Così M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 460; ID., *Impresa*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 23.

(207) I forti rischi legati ai sistemi di intelligenza artificiale hanno indotto la Commissione europea nel *Libro Bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, COM (2020) 65 final, del 19 febbraio 2020, ad auspicare «il coinvolgimento delle parti sociali» come «per garantire un approccio antropocentrico all'IA sul lavoro» (sul punto v. anche la Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio sull'intelligenza artificiale, SEC(2021) 167 final, e lo studio contenuto in PARLAMENTO EUROPEO, *AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework*, European Union, Brussels, 2022). Per un approfondimento sul punto v. L. TEBANO, *op. cit.*, p. 222 e L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, spec. p. 12 ss.

(208) P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, cit., p. 435 ss.

(209) M. FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018, spec. p. 225 ss.

(210) P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, e A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., risp. p. 18 e 81-82.

(211) L. TEBANO, *op. cit.*, p. 242 ss. (il corsivo è dell'A.).

(212) Così L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 1069 (il corsivo è dell'A.).

lerebbe allora un controllo diffuso che non richiede più l'esercizio formale dei poteri datoriali (213).

Potrebbe allora apparire ingenuo o quanto meno superficiale anche solo supporre che gli spazi di libertà pattuiti del lavoratore possano resistere alla pervasività del controllo digitale, dovendosi prendere atto che nei contesti tecnologicamente più avanzati quei poteri sono diluiti all'interno dell'organizzazione e «si fondono con essa in modo indistinguibile» (214). Se ne deduce che in tali ambiti le prerogative che competono al datore di lavoro nella qualità di creditore della prestazione, tendono a sovrapporsi con quelle che gli sono attribuite come capo dell'impresa ai sensi dell'art. 2086 cod. civ., rendendo così ancora più incerta la relativa linea di demarcazione (215).

È bene però chiarire che ad essere negoziabili sono solo i poteri che nascono e sono regolati dal contratto, rimanendo impregiudicati i poteri di organizzazione dei mezzi di produzione. Per quanto anche i primi siano conseguenza dell'interesse organizzativo del datore di lavoro (216), occorre evitare di confondere l'organizzazione dei fattori produttivi con i poteri che derivano dal rapporto obbligatorio. Il che significa che, ove le parti abbiano limitato o escluso l'esercizio dei poteri contrattuali, è alle relative conseguenze sul piano del rapporto che occorre rivolgere l'attenzione, nel senso che le informazioni raccolte attraverso un potere inesistente saranno giuridicamente irrilevanti. È quanto dire che il potere direttivo, una volta limitato o escluso, non può poi surrettiziamente riespandersi nell'organizzazione dei fattori produttivi attraverso il controllo digitale ma ciò evidentemente non insiste sulla

(213) L. TEBANO, *op. cit.*, p. 250, secondo la quale «dal ruolo proattivo del lavoratore all'inversione del flusso del potere direttivo in senso ascendente, tuttavia, la distanza pare invero notevole».

(214) Così P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, cit., p. 438.

(215) Per un approfondimento di tale distinzione v. V. FERRANTE, *op. cit.*, p. 26 ss.

(216) Vedi *supra* il par. 8 del Cap. III.

libertà datoriale di organizzare il processo produttivo, ma sull'utilizzo nel rapporto delle informazioni acquisite.

In un'ottica di negoziabilità dei poteri contrattuali l'informativa richiesta dall'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152 del 1997 che può essere inclusa — come già detto — nel patto di lavoro agile, assume allora non soltanto la funzione di assicurare la trasparenza nei processi decisionali regolati dall'algoritmo ma anche quella di garantire al lavoratore agile le informazioni necessarie ai fini dell'eventuale negoziazione dei limiti di quei poteri.

6. *La retribuzione del lavoratore agile tra orario, obiettivi e mansioni.*

La disciplina del trattamento economico costituisce senza dubbio il naturale terreno di verifica dei diversi modelli regolativi del lavoro agile, sebbene anche in questo caso le indicazioni legislative siano piuttosto scarse. L'unica previsione al riguardo è costituita dall'art. 20, c. 1, della l. n. 81 del 2017, il quale riconosce al lavoratore agile il diritto ad «un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

L'intento della norma è quello di evitare, in coerenza con l'Accordo quadro europeo (217) e come ribadito dal Protocollo del 7 dicembre 2021 (art. 9), che il lavoro agile possa essere utilizzato con l'unica finalità di ridurre il costo del lavoro (218).

(217) L'art. 4, il quale dispone che «il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti» «previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa», aggiungendo che «al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale».

(218) Così M. FALSONE, *Il lavoro agile come fattore discriminatorio vietato*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 563 ss. e 567.

Più che un principio di parità di trattamento come affermato dal Protocollo del 7 dicembre 2021 (219), la norma sancisce in realtà un divieto di discriminazione *in peius* (220), escludendo trattamenti complessivamente deteriori senza impedire eventuali trattamenti migliorativi.

La sua formulazione ha sollevato non pochi problemi interpretativi a cominciare dall'ambiguo riferimento al trattamento « complessivamente » applicato ai lavoratori non agili dal quale deriva la possibilità per le parti collettive e individuali di prevedere anche trattamenti peggiorativi purché compensati da previsioni più favorevoli (221).

Il rispetto del divieto di discriminazione sembrerebbe così affidato ad un raffronto da condurre secondo la tecnica del c.d. conglobamento che potrebbe rivelarsi difficoltoso ove la comparazione dovesse essere svolta tra differenti trattamenti previsti da fonti diverse (222).

Non meno problematico è il parametro soggettivo di comparazione che la norma individua nei lavoratori che « svolgono le medesime mansioni » esclusivamente all'interno dell'azienda.

Questo criterio, che pure è identico a quello utilizzato per altre tipologie contrattuali (223), implica un confronto basato sull'identità delle mansioni svolte, indipendentemente da altri criteri

(219) L'art. 9 del Protocollo, riferendosi all'art. 20, riconosce al lavoratore agile lo « stesso » trattamento complessivamente applicato ai lavoratori comparabili.

(220) M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 199-200.

(221) 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. 785; M. FALSONE, *op. cit.*, p. 571 ss.; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 785; L. MONTEROSSO, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 33-34; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, F. Angeli, Milano, 2018, p. 64 ss.; ID., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *La retribuzione. Atti del XIX Congresso nazionale di diritto del lavoro, Palermo, 17-19 maggio 2018*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 117; M. TUFO, *op. cit.*, p. 225.

(222) M. FALSONE, *op. cit.*, p. 572; L. MONTEROSSO, *op. cit.*, p. 33.

(223) È quanto previsto per il lavoro intermittente dall'art. 17 del d.lgs. n. 81 del 2015, per la somministrazione di lavoro dall'art. 35 del d.lgs. n. 81 del 2015 e, infine, per il lavoro ripartito dall'abrogato art. 44 del d.lgs. n. 276 del 2003.

convenzionali come lo stesso inquadramento e categoria legale dell'art. 2103 cod. civ. (224).

Tenuto conto che la prestazione del lavoratore agile, specie ove programmata in funzione di obiettivi, potrebbe assumere un contenuto non omogeneo a quella dei lavoratori interni (225), il problema che potrebbe porsi allora è quello dell'assenza in azienda di lavoratori adibiti alle stesse mansioni e l'unica soluzione in concreto praticabile sembra essere quella di fare riferimento al trattamento complessivo che sarebbe spettato al lavoratore comparabile in base ai contratti collettivi dell'art. 51 (226).

Non pare condivisibile invece la soluzione che propone in questi casi l'applicazione del trattamento previsto per i lavoratori dello «stesso livello e categoria legale» (227), posto che dal riferimento alle «medesime mansioni» si ricava la volontà legislativa di utilizzare un parametro più ristretto rispetto a quello del nuovo art. 2103 cod. civ. che peraltro era già in vigore al momento dell'approvazione della l. n. 81 del 2017 (228).

Del resto, il criterio dell'art. 20, c. 1, pur imponendo una comparazione in concreto, non sembra escludere, ove manchi il termine di raffronto, una comparazione in astratto (229), né pare

(224) M. FALSONE, *op. cit.*, p. 572-573.

(225) Sul punto v. S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, cit., p. 10; A. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, cit., p. 131.

(226) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2017 e 2020, p. 49 e 73; M. FALSONE, *op. cit.*, p. 573; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, cit., p. 66; ID., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, cit., p. 118.

(227) M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 200; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 303. Sul punto v. anche M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 991; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, cit., p. 64; ID., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, cit., p. 117.

(228) A ulteriore conferma di quanto indicato nel testo, l'art. 3, c. 1, del d.d.l. Mosca (A.C. n. 2014) prevedeva il criterio della «parità di mansioni svolte» poi eliminato nell'*iter* di approvazione della legge n. 81 del 2017.

(229) M. FALSONE, *loc. ult. cit.*; P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 118.

sostenibile che l'assenza del lavoratore comparabile possa impedire l'accesso al lavoro agile.

La questione si ripropone in termini analoghi per il parametro costituito dal trattamento previsto dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, il quale si riferisce ai « contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria » (230).

Anche da questo versante si pone quindi il problema di comprendere le conseguenze che derivano dalla mancata applicazione in azienda dei contratti collettivi richiamati dall'art. 20.

La soluzione più immediata sarebbe quella di ritenere inapplicabile la disciplina del lavoro agile (231), assumendo così l'applicazione di quei contratti la funzione di presupposto di accesso all'istituto.

Senonché, al di là del dichiarato intento di evitare gli accordi pirata (232), la formulazione della norma indica chiaramente che il rinvio ai contratti collettivi dell'art. 51 opera solo in funzione del trattamento minimo e non anche della validità del patto, atteggiandosi così in modo diverso rispetto alle altre disposizioni che in materia di contratti flessibili ne condizionano l'utilizzo all'applicazione della disciplina collettiva.

Non rimane che condividere la lettura secondo cui, ove quei contratti non siano applicati, il lavoratore agile avrà diritto al trattamento che sarebbe spettato ai lavoratori comparabili ove quei

(230) Su questa norma v. I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, Napoli, 2018, p. 126 ss.

(231) Così M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 202; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 304.

(232) È quanto dichiarato dall'On. C. DAMIANO nella seduta del 21 febbraio 2017 della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati che ha approvato l'emendamento che ha dato origine al testo dell'art. 20, c. 1. Su questa supposta finalità della norma v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 50; M. FALSONE, *op. cit.*, p. 575 e M. MARTONE, *loc. ult. cit.*.

contratti fossero applicati (233). Questa soluzione, che pure determinerebbe una disparità di trattamento in danno di questi ultimi (234), avrebbe il merito di non impedire il ricorso al lavoro agile, incentivando, al contempo, l'estensione di quei trattamenti ai lavoratori non agili, tenuto conto della maggiore convenienza per il datore di lavoro ad applicare a tutti i lavoratori la stessa disciplina collettiva (235).

Una volta esaminato il contenuto della norma sul piano applicativo, occorre ora approfondirne il significato dal punto di vista sistematico.

Si è già detto che il divieto di discriminazione opera in maniera omnicomprensiva, riferendosi al complessivo trattamento economico e normativo che deve essere garantito al lavoratore agile. Questa regola assume un particolare valore anche nel rapporto tra le fonti: da un lato, rinviando ai contratti collettivi dell'art. 51, ne sancisce l'inderogabilità *in peius* per l'autonomia individuale (236); dall'altro, vietando un trattamento complessivamente peggiore a quello dei lavoratori comparabili, pone un limite anche all'autonomia collettiva (237).

Se la funzione della regola è quella di garantire un trattamento minimo inderogabile, è necessario allora comprendere se e quando il lavoro agile può incidere sul trattamento economico e normativo al punto da rendere necessaria la previsione di un livello minimo inderogabile.

Il problema non si pone naturalmente ove le parti abbiano confermato la misurazione della prestazione in ragione della sua

(233) In questo senso M. FALSONE, *op. cit.*, p. 577 ss.; P. PASCUCCI, *loc. ult. cit.*

(234) Sul punto E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 50 e 73-74; M. MARTONE, *loc. ult. cit.*; P. PASCUCCI, *loc. ult. cit.*.

(235) M. FALSONE, *loc. ult. cit.*; P. PASCUCCI, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 226.

(236) M. LAMBERTI, *loc. ult. cit.*.

(237) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. ult. cit.*; M. FALSONE, *op. cit.*, p. 570-571.

durata, trovando applicazione in questi casi la normale struttura retributiva legata all'orario di lavoro. I problemi si pongono semmai ove la prestazione sia organizzata unicamente in funzione del risultato, ma anche in questo caso occorre intendersi sul significato che il risultato assume nell'obbligazione lavorativa e, più in generale, nel sinallagma negoziale.

Se il risultato non implica, infatti, una modifica dell'obbligo di disponibilità continuativa del lavoratore, il trattamento retributivo, in quanto corrispettivo di tale obbligo, non potrà che continuare ad essere prioritariamente commisurato alla durata della prestazione (238).

Il che non impedisce che una parte della retribuzione, come auspicato in dottrina (239), possa essere calcolata in funzione dei risultati raggiunti senza che ciò comporti una modifica del sinallagma negoziale.

Nulla impedisce, infatti, che le parti individuali e collettive possano affiancare a quello temporale ulteriori criteri di calcolo della retribuzione, mantenendo inalterato l'assetto causale del rapporto (240).

Che quello temporale non sia un criterio esclusivo, del resto, lo si evince già dall'art. 36, c. 1, Cost. il quale, riferendosi non solo alla quantità ma anche alla qualità della prestazione, ammette che la retribuzione, oltre che alla durata della prestazione, possa

(238) Sul punto M.T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, cit., p. 102; M.G. DECEGLIE, *Il trattamento del lavoratore agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 431 ss.

(239) Così R. DEL PUNTA, *A proposito di E. Mingione (a cura di), Lavoro: la grande trasformazione*, Feltrinelli, 2020, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, p. 510, per il quale «il vero salto di qualità verso un lavoro agile per progetti si avrà se e quando il lavoratore comincerà a essere retribuito *anche* in base ai risultati e non soltanto alle ore di lavoro» (corsivo mio). Nello stesso senso M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 555.

(240) Sul punto M. DEL CONTE, *op. cit.*, p. 555-556, il quale propone l'adozione dell'ora di lavoro «virtuale» convenzionalmente intesa come «unità di valore standard» indipendente dal tempo effettivamente impiegato per rendere la prestazione.

essere commisurata anche a parametri qualitativi come gli obiettivi e i risultati attesi (241).

Se il lavoro agile, come sostenuto dalla lettura prevalente, non fosse suscettibile di variazioni causali, l'intero discorso si esaurirebbe a questa conclusione e la retribuzione per obiettivi assumerebbe soltanto una funzione incentivante della qualità del lavoro secondo una logica non molto diversa, seppure riferita al singolo lavoratore (242), da quella dei sistemi di retribuzione variabile che hanno accompagnato — come già visto — i primi interventi dell'autonomia collettiva in materia di lavoro agile (243).

Permanendo inalterato il potere direttivo del creditore, la retribuzione continuerebbe ad essere sinallagmaticamente collegata alla disponibilità continuativa del lavoratore, assumendo la retribuzione per obiettivi un valore soltanto integrativo rispetto al trattamento fondamentale.

Se fosse davvero questo l'unico schema causale del lavoro agile, la funzione della regola dell'art. 20, c. 1, sarebbe allora soltanto quella di evitare che la mancata attribuzione di singole voci — come l'indennità di trasferta, di missione, di reperibilità, i buoni pasto o il lavoro straordinario — possa determinare una disparità di trattamento rispetto agli altri lavoratori, rimanendo comunque identico il trattamento economico fondamentale per l'analogo contenuto dell'obbligazione lavorativa (244).

Ragionando in un'ottica differente, è possibile tuttavia attribuire a quella regola una funzione ulteriore e più coerente con il significato dell'intera disciplina del lavoro agile così come finora ricostruito.

(241) Sul punto M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 90.

(242) Sul punto v. E. GRAGNOLI, M. CORTI, *La retribuzione*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Diritti e obblighi*, Tomo II, Cedam, Padova, 2012, p. 1375 ss.; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, cit., p. 119 ss.

(243) Vedi *supra* il par. 2 del Cap. III.

(244) M.G. DECEGLIE, *op. cit.*, p. 444; M. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 203; PASCUCCI, *op. ult. cit.*, p. 64-65; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, cit., 117.

Riesce difficile, infatti, immaginare che la regola dell'art. 20, c. 1, non sia stata dettata anche e soprattutto per essere applicata ove le parti abbiano concordato una prestazione organizzata unicamente in funzione dei risultati senza riferimenti di tempo come ammesso dall'art. 18, c. 1.

Se è questa la portata applicativa della regola e, del resto, sarebbe difficile supporre che l'art. 20 non abbia considerato l'ipotesi prevista nell'art. 18, è necessario allora concludere che la stessa assolve in questi casi anche alla funzione di fissare un livello minimo di trattamento dovuto al lavoratore agile (245) in modo da sollevarlo, fino a concorrenza del relativo importo, dal rischio del mancato raggiungimento dei risultati (246).

Ma una siffatta funzione, a ben vedere, non sarebbe necessaria ove alle parti non fosse consentito di svincolare l'obbligazione lavorativa dalla durata della prestazione, e, cioè, di deviare dallo schema causale ordinario.

Il primo comma dell'art. 20 costituisce allora un'ulteriore conferma della variabilità causale della fattispecie, imponendo un trattamento minimo di garanzia in favore del lavoratore agile.

Le ragioni che hanno indotto il legislatore a introdurre un correttivo al sinallagma negoziale risiedono evidentemente nei principi dell'art. 36 Cost., i quali, dopo un'iniziale prevalenza del criterio di sufficienza (247), hanno visto in seguito prevalere quello proporzionalistico (248), seppure identificato nei minimi tabellari contrattuali (249), assumendo il primo il valore di limite correttivo (250) al

(245) Per una diversa lettura A. DONINI, *op. cit.*, p. 113, la quale, non considerando la prospettiva della variazione causale, ritiene, di conseguenza, che la norma si riferisca alla sola parte di prestazione destinata ad essere svolta all'esterno.

(246) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 783.

(247) Sul punto T. TREU, *Commento all'art. 36 Cost.*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione, Rapporti Economici, Tomo I, Art. 35-40*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 81 ss.

(248) Per la ricostruzione del dibattito in materia v. P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, cit., p. 26 ss.

(249) Cfr. M.T. CARINCI, *op. cit.*, p. 99, nota 44.

(250) M. DELL'OLIO, *Retribuzione, quantità e qualità di lavoro, qualità di vita*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 9.

di sotto del quale la definizione negoziale del trattamento retributivo non può spingersi senza contravvenire al rispetto della garanzia delle esigenze fondamentali del lavoratore (251).

Riletta in questi termini, la regola sancita dall'art. 20, c. 1, costituisce allora la diretta traduzione legislativa di quei principi come limite imposto alle variazioni causali pattuite dall'autonomia individuale. Il che significa che, ove commisurato ai risultati attesi, il trattamento retributivo non potrà scendere al di sotto del limite minimo stabilito dall'art. 20, c. 1 (252).

Nei limiti di tale garanzia, ove le parti abbiano concordato un diverso assetto di interessi, alla maggiore autonomia del lavoratore corrisponderà allora l'assunzione di un'obbligazione di risultato (253).

L'elaborazione dottrinale, del resto, ha da tempo superato la dogmatica distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato (254), rilevando come ogni attività dedotta in obbligazione, compresa quella del lavoratore subordinato (255), abbia ad oggetto la produzione di un risultato utile per il creditore (256) che, di conse-

(251) S. BELLOMO, voce *Retribuzione. I) Rapporto di lavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXXI, 2009, p. 4.

(252) D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 168; L. MONTEROSSO, *op. cit.*, p. 37-38; P. PASCUCCI, *op. ult. cit.*, p. 66; P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, cit., p. 118-119. Sul punto anche A. DONINI, *op. cit.*, p. 124.

(253) *Contra* M.T. CARINCI, *Il lavoro agile nel settore privato*, cit., p. 85.

(254) È quanto già rilevava L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*, Morano, Napoli, 1967, p. 13.

(255) M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 123 ss., che perviene a questa conclusione, muovendo, oltre che dall'elaborazione di L. MENGONI (v. la prossima nota), dalle considerazioni di F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957, p. 22 ss. Sulla questione più di recente v. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, spec. p. 8 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da A. CICU e F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Vol. XXVII, t. 1, Giuffrè, Milano, 1996, spec. p. 178 ss.

(256) Ancora fondamentale l'analisi di L. MENGONI, *Obbligazioni di «risultato» e obbligazioni di «mezzi»*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, p. 188, per il quale «un

guenza, è stato giudicato non incompatibile con lo schema dell'art. 2094 cod. civ. (257).

E ciò a maggior ragione nel lavoro agile ove è lo stesso legislatore ad ammettere la deduzione nel patto di un obbligo di risultato seppure genericamente descritto con l'espressione di «fasi, cicli e obiettivi», intendendo evidentemente alludere tanto ai risultati individuali, quanto a quelli che derivano dall'attività congiunta con altri lavoratori.

Se la generica formula utilizzata dal legislatore trova giustificazione nella estrema varietà delle situazioni concrete, è necessario nondimeno stabilire quando la prestazione dovuta può dirsi tecnicamente vincolata al risultato atteso. Occorre anzitutto che il risultato stesso non sia unilateralmente deciso dal datore di lavoro, identificandosi altrimenti con l'esercizio dei suoi poteri di direzione secondo l'ordinario schema causale dell'art. 2094 cod. civ.. Né tantomeno il risultato atteso potrà essere parcellizzato al punto da privare il lavoratore di qualunque autonomia nello svolgimento della prestazione, replicando anzi le tipiche modalità di organizzazione del lavoro del modello fordista-taylorista.

È quanto basta per affermare che il risultato non potrà che essere consensualmente stabilito nel patto di lavoro agile che definirà anche i tempi e le risorse messe a disposizione del lavoratore per la sua realizzazione (258). E non meno importante, specialmente ai fini della valutazione dell'inadempimento, è che gli obiettivi, oltre che predeterminati e concretamente realizzabili nei tempi previsti, siano anche oggettivamente misurabili e coerenti con le capacità professionali del lavoratore (259) soprattutto ove la

punto deve essere fuori discussione: “in generale non esistono obbligazioni che non abbiano per oggetto la produzione di un risultato” ».

(257) Così M. MARAZZA, *La crisi dell'egualitarismo sessantottino nella società del lavoro “borghese”: la subordinazione attenuata dell'epoca postindustriale*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, p. 937 ss. *Contra* con riferimento al lavoro agile A. ASNAGHI, *Lo smart working verso una riflessione sul paradigma della subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, 2020, n. 3, p. 1 ss.

(258) Così anche A. BOSCATI, *op. cit.*, p. 62-63; C. MACCHIONE, *op. cit.*, p. 81.

(259) A. BOSCATI, *loc. ult. cit.*; C. MACCHIONE, *op. cit.*, p. 82.

loro realizzazione dipenda dall'attività congiunta con altri lavoratori.

Siamo così giunti ad un momento fondamentale di verifica dell'intera ricostruzione qui proposta. Se il lavoro agile intende agevolare il passaggio dal modello gerarchico a quello collaborativo, è chiaro che questa diversa impostazione, per risultare effettiva, non può fare a meno di «un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione» (260) del lavoratore anche nella definizione degli obiettivi.

È altrettanto evidente come il modello più evoluto di lavoro agile, richiedendo un elevato livello di fiducia tra le parti, non sia per tutti i lavoratori o datori di lavoro, riguardando i livelli professionali più elevati e le realtà aziendali tecnologicamente più dinamiche e avanzate.

Non può stupire allora che il secondo comma dell'art. 20 abbia affidato al patto individuale anche l'eventuale riconoscimento («può essere riconosciuto») del «diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze» (261). La norma, che è stata criticata proprio per aver condizionato l'attuazione del diritto alla decisione delle parti (262), sembra ispirata, appunto, dalla convinzione che anche la formazione permanente non possa prescindere dalla realtà concreta del rapporto, diventando così un

(260) Così in premessa il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

(261) La certificazione cui allude la norma è quella derivante dal sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, il quale, ancora inattuato al momento dell'entrata in vigore della l. n. 81 del 2017, è stato solo di recente reso operativo con il d.m. del 5 gennaio 2021.

(262) Sul punto v. M.G. GRECO, *L'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze nel lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 590 ss.; V. LAMONACA, *Il diritto (eventuale) all'apprendimento continuo e la (complessa) certificazione delle competenze nel lavoro agile: un rebus di difficile soluzione*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 446 ss.; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 305; F. NARDELLI, *Lavoro agile tra competenze e coinvolgimento dei lavoratori*, in M. BROLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 97 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 228.

ulteriore elemento di negoziazione tra le parti nella definizione, insieme agli obiettivi, del contenuto del patto di lavoro agile (263).

7. *La sicurezza della prestazione e del luogo di svolgimento del lavoro agile.*

Anche le regole in materia di salute e sicurezza dei lavoratori agili non sono insensibili alle possibili variazioni dell'assetto di interessi decise dalle parti.

Prima di procedere oltre, occorre rilevare come la tematica in esame abbia sollevato non pochi problemi interpretativi a causa del non facile coordinamento delle scarse norme della l. n. 81 del 2017 con le disposizioni generali in materia di sicurezza e della diffusa convinzione che nel lavoro agile gli obblighi prevenzionistici del datore di lavoro subiscano un necessario ridimensionamento che ha costituito peraltro una delle ragioni della sua presunta distinzione dal telelavoro.

Come anticipato, le previsioni della l. n. 81 del 2017 dedicate al tema della sicurezza sono piuttosto scarse, limitandosi per lo più a ribadire i principi già desumibili dalla disciplina generale.

Le uniche disposizioni al riguardo sono contenute nell'art. 18, c. 2, il quale stabilisce che il datore di lavoro è « responsabile della sicurezza e del buon andamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa », ma soprattutto nell'art. 22, il quale dispone che il datore di lavoro « garantisce » la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegnando « a tal fine » al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, « un'informativa scritta » nella quale devono essere individuati i « rischi gene-

(263) Una maggiore attenzione a questo aspetto è stata dedicata dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, il quale, considerando « fondamentale » l'aggiornamento professionale dei lavoratori, ha riconosciuto la necessità di favorirne, anche tramite incentivi, la formazione continua in modo da svilupparne le competenze tecniche, organizzative, digitali, ferma restando ovviamente la formazione obbligatoria in materia di sicurezza.

rali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione» della prestazione (c. 1), aggiungendo poi che il lavoratore «è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (c. 2).

Si può dire, quindi, che il legislatore si sia limitato all'enunciazione di poche e scontate regole, ben consapevole del fatto che il lavoratore agile, in quanto subordinato (264), è già destinatario delle generali norme di cui all'art. 2087 cod. civ. e al d.lgs. n. 81 del 2008 (265) che all'art. 3, c. 4, si riferisce appunto a tutti i lavoratori subordinati (266).

Non sussistono elementi, dunque, per ritenere che gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro si esauriscano alla consegna dell'informativa dell'art. 22, c. 1 (267), posto che una simile lettura priverebbe il lavoratore agile delle fondamentali regole di tutela imposte dalle regole costituzionali ed europee (268), oltre al fatto

(264) R. PESSI, R. FABOZZI, *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 230.

(265) È quanto ribadito anche dall'art. 6 del Protocollo del 7 dicembre 2021.

(266) A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 317.

(267) Così invece 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. Nello stesso senso, a quanto pare, anche R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, cit., p. 119.

(268) Così M. LAI, *Salute e sicurezza e lavoro agile*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2016, I, p. 470; R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 32-33, p. 2009-2010; ID., *La sicurezza sul lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano, 2017, p. 8 ss.; M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, cit., p. 992 ss.; G. LEONE, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 853 ss.; P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, Fano, 2017, p. 69; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1045; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 18-19; G. CASIELLO, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 658; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 143-144; G. LEONE, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 486 ss.; L.M. PELUSI, *Il lavoro agile tra l'esautività dell'informativa di salute e*

che un intento di questo tipo, al di là della sua legittimità, avrebbe richiesto un'affermazione esplicita, mentre dai lavori preparatori si ricavano indicazioni di tutt'altro segno (269). La formula dell'art. 22, prescrivendo che il datore di lavoro «garantisce» la salute e sicurezza del lavoratore agile, lascia peraltro intendere che l'informativa si aggiunge ai generali obblighi in materia di sicurezza (270).

L'informativa può semmai sostituirsi, rafforzandone il contenuto con la forma scritta (271), all'informazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 81 del 2018 (272), e integrare, imponendone l'aggiornamento annuale (273), il documento di valutazione richiesto dall'art. 28 dello stesso decreto, riferito a «tutti i rischi» per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli «connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro» che ricomprende certamente anche la modalità disciplinata dalla l. n. 81 del 2017 (274).

Il discorso si complica se dalla generale applicazione della disciplina in materia di sicurezza si passa a considerare lo specifico

sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008, cit., p. 195; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 146; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 63; P. CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in U. CARABELLI, L. FASSINA, *op. cit.*, p. 106 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 230; C. PONTERIO, *Sicurezza e lavoro agile*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 4; M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, p. 152 ss.

(269) Per un esame dei lavori preparatori v. R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 5 ss.

(270) M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 152-153; P. CAMPANELLA, *op. cit.*, p. 107.

(271) G. LEONE, *opp. locc. ultt. citt.*, p. 853 e 486.

(272) A. DELOGU, *op. cit.*, p. 144; P. RAUSEI, *Smart work: contenuti del contratto e caratteristiche del rapporto*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 31, p. 1931 ss.

(273) R. GUARINIELLO, *op. ult. cit.*, p. 12.

(274) P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 71; R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 11-12; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 140-141; e 486; G. LEONE, *opp. locc. ultt. citt.*; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 23; E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro 'multi-locale': quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 135; P. CAMPANELLA, *op. cit.*, p. 108; M. TUFO, *op. cit.*, p. 231.

contenuto degli obblighi di prevenzione che gravano sul datore di lavoro.

I maggiori dubbi non si riferiscono naturalmente alla prestazione svolta nei locali aziendali rispetto alla quale trovano piena applicazione gli obblighi derivanti dall'art. 2087 cod. civ. e dal d.lgs. n. 81 del 2008.

La questione riguarda la prestazione da svolgersi al di fuori di quei locali o in luoghi sui quali il datore di lavoro non può intervenire, risultando incerta in questi casi l'effettiva estensione di quegli obblighi e, di conseguenza, anche delle relative responsabilità (275).

Per tentare di risolvere la questione, occorre distinguere gli obblighi di sicurezza riguardanti il contenuto della prestazione da quelli che attengono al luogo di svolgimento.

Dal primo versante non pare dubbio che il datore di lavoro sia responsabile della sicurezza degli strumenti forniti per lo svolgimento della prestazione anche esterna come previsto dall'art. 18, c. 1, della l. n. 81 del 2017 (276), così come della formazione richiesta dall'art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008 che dovrà riguardare anche i rischi generali relativi alla prestazione esterna ai locali aziendali (277).

E non diversamente deve concludersi per i rischi connessi alla durata e intensità della prestazione esterna per i quali la verifica del rispetto degli orari di lavoro, delle pause e fasce di disconnessione assume rilievo quale vera e propria misura di prevenzione dei rischi di affaticamento fisico e mentale e, più in generale, di stress lavoro correlato come richiesto dall'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008. Tanto più che tale rischio — come dimostrano numerose indagini — si rivela particolarmente elevato proprio nel la-

(275) Cfr. A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 322-323.

(276) P. RAUSEI, *op. cit.*, p. 1934; A. PRETEROTI, *op. cit.*, p. 593 ss.

(277) M. LAI, L. RICCIARDI, *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, n. 11, p. 709; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 323-324; R. GUARNIELLO, *op. cit.*, p. 14 ss.; P. RAUSEI, *loc. ult. cit.*; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 149; P. CAMPANELLA, *op. cit.*, p. 112-113.

voro agile al punto da poter essere qualificato come un rischio specifico di questa modalità di lavoro (278). Ciò significa che, ove le parti abbiano confermato l'obbligo di disponibilità continuativa del prestatore, definendo la prestazione dovuta in ragione della sua durata, il datore di lavoro, conservando inalterato il proprio potere di direzione, continuerà a rispondere dei rischi derivanti dal lavoro eccedente la normale tollerabilità, fermo restando il dovere di cooperazione del lavoratore (279).

Ove le parti abbiano deviato invece dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ., definendo la prestazione dovuta in funzione del risultato, l'impegno richiesto al lavoratore non potrà comunque porsi in conflitto con l'art. 2087 cod. civ., ma saranno gli obiettivi definiti dalle parti a dover essere dimensionati in modo da non risultare lesivi della sua salute, posto che una prestazione insicura «non è neppure deducibile nel contratto stante la sicura illiceità dell'oggetto» (280). Ciò significa che gli obiettivi eccedenti, per tempi e dimensioni, i limiti della normale tollerabilità, non potranno che determinare la nullità del patto per illiceità dell'oggetto, con gli effetti di cui all'art. 2126 cod. civ. e la continuazione del rapporto secondo lo schema causale dell'art. 2094 cod. civ..

Sennonché, come anticipato, i maggiori problemi sul piano interpretativo e applicativo riguardano la sicurezza del luogo di lavoro esterno.

Il dibattito sul punto si è concentrato sull'applicabilità dell'art. 3, c. 10, del d.lgs. n. 81 del 2008, il quale, in caso di «prestazione continuativa di lavoro a distanza», quale quella di cui all'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002, prevede un regime differenziato che richiede l'osservanza di alcuni limitati obblighi rispetto alla disciplina generale.

(278) In questo senso anche A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 321; L.M. PELUSI, *op. cit.*, p. 192; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 10.

(279) Vedi *supra* il par. 4 di questo Capitolo.

(280) Così L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989, p. 75.

Di questa norma si è già dato conto quando si è parlato del recepimento dell'Accordo quadro europeo (281). Se all'epoca la discussione verteva sul confronto tra la definizione europea di telelavoro e la fattispecie descritta dall'art. 3, c. 10, la questione ora riguarda le differenze tra questa e la nozione di lavoro agile con riguardo alla continuità richiesta dall'art. 3, c. 10 rispetto alla prestazione parzialmente esterna del lavoro agile, alla mancanza in quest'ultimo di una postazione fissa e alla "possibilità" del collegamento informatico (282).

Si è già chiarito come tali questioni siano facilmente risolvibili, considerando, da un lato, che la continuità richiesta dell'art. 3, c. 10, al pari della "regolarità" dell'Accordo europeo, non significa esclusività della prestazione esterna ma soltanto non occasionalità della stessa, e, dall'altro, che anche questa norma ammette la variabilità del luogo di lavoro (283), mentre il « possibile » utilizzo degli strumenti tecnologici nel lavoro agile non allude all'eventualità ma soltanto alla loro concreta utilizzabilità (284).

L'opinione maggioritaria si è espressa comunque a favore dell'applicazione dell'art. 3, c. 10 (285), e, del resto, sarebbe difficile

(281) Vedi *supra* il par. 6 del Cap. II.

(282) Secondo R. GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 8 sarebbero « arbitrari » i tentativi di ricondurre i lavoratori agili all'art. 3, c. 10, dovendosi applicare integralmente la disciplina ordinaria, mentre A. DELOGU, *op. cit.*, p. 146 ss., pur distinguendo le due fattispecie, ammette l'applicazione analogica dell'art. 3, c. 10. Ritengono la previsione di difficile applicazione al lavoro agile E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 77 e 63. Sul punto anche A. GIULIANI, *Il lavoro agile: temperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, p. 85, per il quale sarebbe necessario uno specifico intervento del legislatore.

(283) Il primo periodo dell'art. 3, c. 10, prevede l'applicazione delle norme del titolo VII « indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione ».

(284) Vedi *supra* il par. 4 del Cap. III.

(285) Così M. LAI, *Salute e sicurezza e lavoro agile*, cit., p. 471; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 316; A. DE MATTEIS, *Lavoro agile e sicurezza*, in *ilgiurista*, 14 settembre 2017; G. LEONE, *op. cit.*, p. 845 ss.; P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 61 e 70; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 8; A. ROTA, *op. cit.*, p. 169 ss.; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 73-74 e 59 ss.; L. NOGLER, *op. cit.*, p. 42-43; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1048; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 651; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 148; L.M. PELUSI, *Il lavoro agile tra l'esaudività dell'informativa di salute e sicurezza*

non comprendere nell'ampia nozione di « lavoro a distanza » una fattispecie altrettanto elastica come il lavoro agile, a meno di ritenere che il telelavoro cui si riferisce quella norma rappresenti una fattispecie strutturalmente diversa da quest'ultimo, ma si è già avuto modo di illustrare le molte ragioni che depongono in senso contrario (286).

La vera questione, del resto, non risiede nelle differenze lessicali tra le due norme, ma nella concreta applicabilità delle previsioni dell'art. 3, c. 10, il quale, riproponendo quanto previsto dall'Accordo quadro europeo, prescrive l'osservanza delle norme del Titolo VII del d.lgs. n. 81 del 2008 in materia di videoterminali e di quelle del Titolo III ove gli strumenti di lavoro siano forniti dal datore di lavoro, stabilendo altresì che il lavoratore sia informato sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali, oltre alle autorità competenti, abbiano accesso al luogo di lavoro, che lo stesso lavoratore possa richiederne l'ispezione, e, infine, che il datore di lavoro garantisca l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore.

Relativamente alle norme del Titolo VII, i problemi non riguardano l'inquadramento nella nozione di « videoterminale » di cui all'art. 173, c. 1, lett. a) (287) degli « strumenti tecnologici », come *laptop*, *smartphone* e *tablet* (288), e neppure la soglia minima di venti ore settimanali di utilizzo dei videoterminali richiesta dalla lett. c), dovendosi cumulare le ore di lavoro prestate all'interno con quelle svolte all'esterno dei locali aziendali (289).

e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008, cit., p. 204; R. PESSI, R. FABOZZI, *op. cit.*, p. 234-235; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 148; M. BIASI, *op. cit.*, p. 168; P. CAMPANELLA, *op. cit.*, p. 108 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 418.

(286) Vedi *supra* il par. 4 del Cap. III.

(287) Su questa nozione v. M. BRAMUCCI ANDREANI, *Le attrezzature munite di videoterminale*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 721 ss.

(288) In questo senso A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 319-320; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 11-12; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 652; M. TUFO, *op. cit.*, p. 418-419.

(289) G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 652; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 149; M. TUFO, *op. cit.*, p. 418-419.

Anche le norme del Titolo III sulla sicurezza delle attrezzature fornite al lavoratore non sembrano porre particolari problemi, trovando anzi conferma nell'art. 18, c. 2, della l. n. 81 del 2017 (290), dovendosene dedurre che, ove gli strumenti appartenano al lavoratore, il datore di lavoro resta esonerato dalla relativa responsabilità, salvo che la scelta non sia dettata dalla volontà di sottrarsi all'applicazione di quelle norme (291).

E non sembrano creare problemi neppure le previsioni che richiedono che il lavoratore sia informato sulle politiche aziendali in materia di sicurezza e che siano adottate misure idonee ad evitarne l'isolamento, posto che l'alternanza del lavoro agile tra interno ed esterno dell'impresa dovrebbe essere sufficiente a scongiurare tale rischio (292).

I maggiori problemi riguardano le regole che presuppongono la capacità del datore di lavoro di intervenire sul luogo di lavoro esterno. Ciò è a dirsi per l'art. 173, c. 1, lett. *b*), del Titolo VII, che include nel «posto di lavoro» «l'ambiente di lavoro immediatamente circostante», e per il successivo art. 174, che impone al datore di lavoro, all'atto della valutazione dei rischi, di «analizza[re] i posti di lavoro» anche con riguardo «alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale». A queste disposizioni si aggiunge poi la citata previsione contenuta nell'art. 3, c. 10, nella parte in cui attribuisce al datore di lavoro la possibilità di accedere ai luoghi di lavoro esterni al fine «di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza».

(290) G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 655-656; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 149; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 150-151. Sul punto v. anche la Circ. INAIL n. 48 del 2 novembre 2017.

(291) Così M. TUFO, *op. cit.*, p. 420. *Contra* G. LEONE, *op. cit.*, p. 852 e 483-484, secondo la quale la normativa in materia di sicurezza escluderebbe che gli strumenti di lavoro siano forniti dal lavoratore.

(292) 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 *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 366; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 656; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 151.

Una volta ammessa l'applicazione nel lavoro agile dell'art. 3, c. 10, del d.lgs. n. 81 del 2008 e non paiono sussistere motivi per dubitarne, rimane il problema, dunque, di definire gli obblighi di prevenzione e di valutazione dei rischi del datore di lavoro rispetto ai luoghi esterni.

È necessario anzitutto chiarire che i problemi non dipendono dalla esteriorità del luogo rispetto ai locali dell'impresa, tenuto conto che i giudici non hanno esitato a riconoscere la responsabilità del datore di lavoro per violazione dell'art. 2087 cod. civ. anche in caso di infortuni avvenuti all'estero o comunque al di fuori di quei confini (293).

Il problema semmai è costituito dall'assolvimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di vigilanza e controllo rispetto a luoghi che potrebbero essergli sconosciuti. Per questa ragione, una parte della dottrina ha ritenuto che la relativa responsabilità dovrebbe essere limitata ai soli luoghi indicati nel patto (294) e in molti hanno condiviso l'opportunità che siano consensualmente definiti (295), mentre altri hanno escluso che la prestazione possa svolgersi in luoghi diversi (296).

(293) Cass. 22 marzo 2002, n. 4129, in *Lav. giur.*, 2002, p. 746, con nota di S. BERTOCCO; Trib. Parma 22 dicembre 1998, in *Lav. giur.*, 1999, p. 547, con nota di P. BANZOLA; Trib. Parma, 28 febbraio 1996, in *Giust. civ.*, 1996, I, p. 2121, con nota di M. FRANCO.

(294) Così R. PESSI, R. FABOZZI, *op. cit.*, p. 235. In analogo senso F. CARINCI, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 46, per il quale la norma lascia supporre che «le postazioni siano di norma fisse o almeno relativamente stabili, sì da essere individuate nell'accordo e controllabili».

(295) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 77 e 63; M.E. MANCUSO SEVERINI, *Il futuro del lavoro è oggi: lo smart working. Quali sfide per i modelli di tutela antinfortunistica?*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, p. 37 ss.; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, *cit.*, p. 1051; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 18; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 783-784; F. MALZANI, *op. cit.*, p. 25-26; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 151. Così anche ASSOLOMBARDA, *Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al 'Lavoro Agile/SmartWorking'*, dispensa n. 1/2015, p. 14 che ammette «la possibilità di concordare a livello generale una "rosa di luoghi" in cui la prestazione verrà svolta, lasciando al soggetto la scelta finale di dove lavorare».

(296) M. LAI, *op. cit.*, p. 472; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 324; R.

Altrettanto diversificate appaiono le soluzioni offerte dalla recente contrattazione aziendale (297), la quale si limita a richiedere che il luogo scelto dal lavoratore sia idoneo a garantire la sicurezza e la riservatezza del lavoro (298), ad escludere luoghi pubblici o aperti al pubblico (299) o, ancora, a stabilire che i luoghi diversi dall'abitazione o domicilio siano autorizzati dal datore di lavoro o comunicati a quest'ultimo (300).

Senonché, le soluzioni proposte dalla dottrina e quelle adottate dall'autonomia collettiva sembrano muovere dall'assunto che il fondamento degli obblighi di sicurezza sia costituito dalla conoscenza del luogo, la cui individuazione nel patto individuale sarebbe così sufficiente a delimitare la responsabilità del datore di lavoro.

Per quanto le nuove tecnologie abbiano reso « più fluido » e « dinamico » il luogo di lavoro (301), occorre invece considerare

GUARINIELLO, *op. cit.*, p. 19; M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, cit., p. 993; R. SCIOTTI, *Il lavoro agile e la sua specialità*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, p. 381; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 657; G. LEONE, *opp. citt.*, p. 475-476 e 847; C. PONTERIO, *op. cit.*, p. 12. *Contra* R. CASILLO, *op. cit.*, p. 119, per la quale non è necessaria l'indicazione dei luoghi nell'accordo, il quale « potrebbe non individuarli affatto con precisione; né una tale indicazione precluderebbe al lavoratore la possibilità di discostarsene ». Anche S. CAIROLI, *op. cit.*, p. 9, ritiene che la scelta del luogo sia riservata al lavoratore ma argomentando dall'art. 23 che si riferisce però alla tutela assicurativa.

(297) Per un esame sul punto della contrattazione precedente v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 78 ss.

(298) In questo senso i contratti di Atlantia spa del 10 dicembre 2021; Banca Reale S.p.A. del 23 dicembre 2021; Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022; Transcom Worldwide Italy S.p.A. del 15 marzo 2022; Enel Italia del 21 marzo 2022; Gestore dei Servizi Energetici - GSE S.p.A. del 12 maggio 2022; ONE-OS del 19 maggio 2022; AGOS Ducato s.p.a. del 30 giugno 2022.

(299) Così i contratti di Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. del 14 dicembre 2021; Leonardo Spa del 8 marzo 2022; Alba Leasing s.p.a. del 16 marzo 2022; Italia on line del 21 aprile 2022.

(300) Sul punto i contratti di 2i Rete Gas spa del 27 gennaio 2022; Veritas s.p.a. del 2 marzo 2022; Fruendo s.r.l. del 7 marzo 2022; CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022; Compass Banca S.p.a. del 17 marzo 2022; Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022.

(301) Così la comunicazione della Commissione europea relativa al *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027 - Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*, COM(2021)323 final, e la Comunicazione "Lavoro più sicuro e più sano per tutti" sull'Aggiornamento della

che la disciplina in materia di sicurezza è tuttora basata sul principio di effettività nel senso che, al pari di altri istituti (302), si riferisce ai luoghi e tempi di lavoro nella misura in cui su di essi il datore esercita i poteri di direzione e controllo, rappresentando il debito di sicurezza un limite che « modella i contenuti degli atti di esercizio della sua posizione di supremazia » (303).

Che la dimensione spazio-temporale dei poteri datoriali sia quella che determina e condiziona la sfera applicativa degli obblighi e responsabilità in materia di sicurezza trova conferma nelle definizioni di lavoratore e datore di lavoro di cui all'art. 2, c. 1, lett. a) e b), del d.lgs. n. 81/2008 che si riferiscono all'inserimento del primo nell'organizzazione sulla quale il secondo esercita i poteri decisionali e di spesa (304).

Per comprendere come detti obblighi e le conseguenti responsabilità si atteggiavano nel lavoro agile è al contenuto di quei poteri che occorre allora rivolgere nuovamente l'attenzione, nel senso che gli stessi « saranno tanto più ampi quanto più ampi saranno i poteri [direttivo], di controllo e disciplinare che, ex art. 21 della l. n. 81/2017, il datore si riserverà in sede di accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile » (305).

normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, COM(2017) 12 final.

(302) Così P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 778-779.

(303) Così L. MONTUSCHI, *op. cit.*, p. 69. Sull'obbligo di sicurezza come limite ai poteri datoriali v. più di recente P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. SCHLESINGER (fondato da) e F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008, spec. p. 106 ss.; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, F. Angeli, Milano, 2015, p. 56 ss.

(304) P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, cit., p. 37 ss. e 42 ss.; C. LAZZARI, *op. cit.*, p. 20 ss.; G. SIGILLÒ MASSARA, *Tecnologie, diritto e lavoro (anche) agile*, in PESSI R., MATTERA P., SIGILLÒ MASSARA G. (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink, Roma, 2020, p. 108.

(305) Così P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 72 e anche A. DELOGU, *op. cit.*, p. 151 e E. ALES, *op. cit.*, p. 134.

Si ritorna così alla prospettiva della regolazione consensuale dei poteri datoriali che rappresenta, come finora ricostruito, il connotato fondamentale del lavoro agile.

È chiaro per quanto già detto che la semplice scelta del luogo di lavoro da parte del lavoratore non assume di per sé un valore giuridico ove il datore di lavoro conservi inalterato il potere di decidere e, quindi, controllare il luogo dell'adempimento che, rimanendo vincolato ai suoi poteri, non lo esonera dagli obblighi di sicurezza e vigilanza su quel luogo. È quanto si verifica nelle clausole contrattuali che subordinano la scelta del lavoratore alla preventiva autorizzazione del datore di lavoro.

La scelta del luogo da parte del lavoratore, per esonerare il datore di lavoro dai relativi obblighi di sicurezza, deve derivare da una corrispondente limitazione dei poteri di quest'ultimo, sul quale continueranno a gravare soltanto gli obblighi generali di sicurezza degli strumenti lavorativi e di informazione e formazione dei lavoratori (306) in quanto svincolati dai poteri sul luogo della prestazione (307).

Che il potere del creditore di determinare il luogo della prestazione possa subire limitazioni è una questione, del resto, che si era già posta nel lavoro a domicilio dove il limite è direttamente imposto dalla legge (308), mentre nel lavoro agile è affidato alle scelte dell'autonomia individuale, alla quale peraltro la giurisprudenza già riconosceva la facoltà di limitare lo *ius variandi* riferito al luogo di lavoro (309).

(306) Cfr. l'art. 5 della proposta di intervento legislativo del GRUPPO FRECCIA ROSSA, *Relazione di accompagnamento proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile*, dicembre 2021, che esclude esplicitamente la responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 cod. civ.* per i «rischi specificamente connessi ai locali esterni all'azienda e scelti da lavoratore».

(307) Cfr. L. NOGLER, *op. cit.*, p. 43.

(308) Vedi *supra* il par. 4.1 del Cap. II.

(309) Sulla validità delle c.d. clausole di stabilità territoriale v. A. BOLLANI, voce *Trasferimento dei lavoratori*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Vol. XVI, 1999, p. 35 ss. In giurisprudenza escludono la nullità *ex art. 2103 cod. civ.* dei patti che condizionano la variazione del luogo di adempimento al consenso del lavoratore o che

È inutile sottolineare che nel lavoro agile una simile pattuizione è destinata ad inserirsi all'interno di una più ampia modifica dell'assetto di interessi che vede il datore di lavoro rinunciare al potere direttivo e di controllo in funzione del risultato, spogliandosi, di conseguenza, anche dell'obbligo di vigilare sulla sicurezza del luogo della prestazione.

Se gli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro assumono un contenuto variabile, non diversamente deve concludersi per la posizione del lavoratore, il quale ai sensi dell'art. 22, c. 2, della l. n. 81 del 2017 è tenuto a «cooperare» all'attuazione delle misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro per la prestazione esterna (310).

È chiaro che non si tratta dell'impropria estensione della «cooperazione» che l'art. 26 del d.lgs. n. 81 del 2008 richiede in caso di appalto ai committenti e lavoratori autonomi per la riduzione o eliminazione dei rischi interferenziali (311), posto che il lavoratore agile è privo di una propria organizzazione. La cooperazione dell'art. 22, c. 2, ribadisce semmai quanto già previsto, in generale, dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2008 e, in particolare, dall'art. 3, c. 10, che impone ai lavoratori a distanza di «applic[re] correttamente le direttive aziendali di sicurezza».

La particolarità della cooperazione richiesta al lavoratore agile risiede piuttosto nella dimensione variabile che può assumere in

dispongono il trasferimento richiesto da quest'ultimo: Cass. 20 maggio 1993, n. 5695, in *Riv. giur. lav.*, 1994, II, p. 1044; Cass. 1° dicembre 1988, n. 6515, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 189; Cass. 3 marzo 1983 n. 1596, in *Giust. civ.* 1983, I, p. 172; *contra* Cass. 5 novembre 1987, n. 8125 e in dottrina G. PERA, *Sul trasferimento del lavoratore*, in *Foro it.*, 1976, V, c. 65 ss.

(310) R. PESSI, R. FABOZZI, *op. cit.*, p. 238; L.M. PELUSI, *op. cit.*, p. 1044; ID., *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008*, *cit.*, p. 193-194; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 147-148; P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, p. 454.

(311) Così, invece, M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 10; ID., *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 186; P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, *cit.*, p. 72; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 150.

ragione dell'assetto di interessi voluto dalle parti, potendo riferirsi alla mera osservanza dei limiti di orario, pause, fasce di disconnessione e misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro per la prestazione esterna, o assumere una maggiore intensità ove la collocazione spazio-temporale della prestazione sia rimessa alla volontà del lavoratore (312) che in questo caso allora è tenuto anche a individuare luoghi idonei al suo svolgimento in condizioni di sicurezza.

8. *La tutela previdenziale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e il problematico accertamento dell'occasione di lavoro.*

Dalla possibile assenza di riferimenti spazio-temporali della prestazione discendono conseguenze di non poco momento anche sul versante della tutela assicurativa antinfortunistica. Benché l'attenzione della dottrina si sia prevalentemente concentrata sugli obblighi di sicurezza del datore di lavoro, è soprattutto in ambito previdenziale che i modelli più flessibili di lavoro agile rischiano di generare maggiori problemi.

La l. n. 81 del 2017 si limita a prevedere alcune regole minime che, per quanto non prive di utili indicazioni, appaiono comunque inidonee a chiarire i molti dubbi sollevati dalla tutela inderogabile del lavoratore agile.

L'art. 23, c. 1, riconosce il diritto alla tutela per gli infortuni e le malattie professionali « dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ».

L'intento della norma, tuttavia, non è quello di estendere la tutela ai lavoratori agili che, in quanto subordinati, sono già tutelati ai sensi dell'art. 4, c. 1, del d.p.r. n. 1124 del 1965 (T.U.) (313), ma

(312) G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 785.

(313) A. DE MATTEIS, *op. cit.*; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, cit., p. 23; S. CAFFIO, *Lavoro agile e tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 492; ID., *La*

quello di ampliarne i confini oggettivi agli eventi occorsi al di fuori dei locali aziendali (314).

Relativamente alle malattie professionali per le quali l'art. 3 del T.U. richiede un rapporto di derivazione causale con la lavorazione, la norma sembra assumere una portata innovativa nella misura in cui pare ammettere l'indennizzabilità delle malattie contratte al di fuori dei confini aziendali, superando il contrario indirizzo che aveva escluso dalla tutela le malattie provocate dai rischi connessi al percorso tra casa e lavoro (315).

Con riguardo invece agli infortuni, la norma potrebbe apparire del tutto inutile tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale che individua l'occasione di lavoro richiesta dall'art. 2 del T.U. in ogni evento che, indipendentemente dal luogo, si sia verificato nel corso della prestazione o di attività prodromiche o strumentali al suo svolgimento (316).

Se da questo versante la norma non sembra aggiungere nulla di nuovo ad una tutela già svincolata dai confini spaziali dell'impresa, si potrebbe nondimeno riconoscerle una qualche utilità alla luce dell'indirizzo giurisprudenziale che esclude dal rischio protetto gli eventi occorsi nei luoghi privati del lavoratore come l'abitazione e le sue pertinenze (317). Ricondotto al lavoro agile, que-

tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 185 ss., G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 658; A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 162; M. TUFO, *op. cit.*, p. 231. Sul punto v. la circ. INAIL n. 48 del 2017.

(314) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 84 e 66.

(315) In questo senso Cass. 9 ottobre 2013, n. 22974, in *Resp. civ. prev.*, 2014, p. 527, con nota di G. CORSALINI, *Le malattie professionali in itinere*.

(316) Cass. 6 febbraio 2018, n. 2838, in *Foro it.*, 2018, I, c. 826; Cass. 17 febbraio 2017, n. 4277, in *Foro it.*, 2017, I, c. 1999, con nota di V. FERRARI; Cass. 22 febbraio 2012, n. 2642, in *Lav. giur.*, 2012, p. 508; Cass. 13 aprile 2002, n. 5357; Cass. 25 luglio 2001, n. 10162, in *Not. giur. lav.*, 2002, p. 127. Per un'approfondita analisi del concetto di occasione di lavoro v. S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Cedam, Padova, 2020, p. 129 ss.

(317) In questo senso Così Cass. 27 aprile 2010, n. 10028, in *Lav. giur.*, 2010, p. 731; Cass. 16 luglio 2007, n. 15777, in *Lav. giur.*, 2008, p. 195; Cass. 9 giugno

sto limite che la giurisprudenza è solita applicare agli infortuni *in itinere*, ma in un caso anche all'infortunio occorso nell'abitazione (318), rischierebbe, infatti, di escludere dalla tutela gli eventi destinati ad essere più probabili nel lavoro agile (319).

Si potrebbe allora pensare che l'art. 23, c. 2, abbia voluto in qualche modo rafforzare il diritto del lavoratore agile alla tutela indennitaria, estendendone l'applicazione agli infortuni occorsi nell'abitazione o in altri luoghi privati (320).

Senonché, anche volendo accogliere una simile lettura, rimane il problema dell'identificazione dell'occasione di lavoro che richiede la dimostrazione, con onere a carico del lavoratore, del collegamento tra l'evento e lo svolgimento della prestazione o di attività prodromiche alla sua esecuzione. Una prova che potrebbe rivelarsi gravosa nel lavoro agile a causa della possibile assenza di precisi riferimenti di tempo e di luogo della prestazione che rischia così di rendere difficilmente distinguibili gli eventi comuni da quelli professionali (321).

Potendo lavorare in ogni tempo e luogo, infatti, è lo stesso lavoratore a stabilire i presupposti dell'occasione di lavoro che definisce la natura professionale dell'evento.

Ad essere in gioco è la stessa distinzione che garantisce agli eventi professionali una tutela più intensa in ragione del particolare valore che il lavoro assume nei principi costituzionali, ma ad essere messo in crisi, a ben vedere, è l'impianto stesso di questa

2003, n. 9211, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, p. 191, con nota di O. BONARDI; Cass. 21 aprile 2001, n. 5937, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2001, II, p. 85, con nota di G. CORSALINI.

(318) Cass. 19 dicembre 2005, n. 27911.

(319) Cfr. V. CANGEMI, *L'infortunio sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 88, 2020, p. 141 ss.

(320) Le cronache giornalistiche riportano il recente caso di una lavoratrice infortunatasi in casa nel corso del lavoro agile che è stata indennizzata dall'INAIL, v. *Cade dalle scale in smart working: per l'Inail è un incidente sul lavoro. Risarcita di 20mila euro*, Corriere della Sera (on line), 17 aprile 2021.

(321) V. FILÌ, *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, p. 88.

tutela che sulla separazione tra sfera privata e lavorativa fonda il proprio criterio applicativo (322).

Se la distinzione tra i due ambiti è offuscata dalla flessibilità spazio-temporale del lavoro agile, il rischio che sembra allora profilarsi è quello di negare la tutela ad infortuni di probabile origine lavorativa o, al contrario, di estenderne indiscriminatamente l'applicazione ad eventi extraprofessionali che finirebbero per incidere sul calcolo del premio assicurativo a carico dell'impresa (323).

È stato proposto di utilizzare il patto di lavoro agile per indicare specificamente i tempi e i luoghi di svolgimento della prestazione in modo da ristabilire una netta linea di demarcazione tra sfera privata e lavorativa e agevolare così la dimostrazione dell'occasione di lavoro (324).

Per quanto possa rivelarsi utile in molti casi, sussistono nondimeno alcune ragioni che inducono a dubitare dell'efficacia di questa misura.

Occorre dire anzitutto che la flessibilità del lavoro agile rischierebbe di essere compromessa da una rigida regolazione dei tempi e luoghi della prestazione. Una simile predeterminazione, peraltro, rischia di rivelarsi del tutto insufficiente, dovendo il lavoratore dimostrare che l'evento si è verificato in circostanze riferibili alla prestazione lavorativa (325), sicché le indicazioni conte-

(322) Sia consentito sul punto il rinvio a G. LUDOVICO, *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 80 ss.

(323) Sul punto E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 84, i quali danno conto della proposta di Confindustria di non imputare tali eventi all'impresa ma di mutualizzarli nel sistema assicurativo come gli infortuni *in itinere*.

(324) È quanto proposto dallo stesso INAIL nella circ. n. 48 del 2017. In questo senso in dottrina S. CAFFIO, *Lavoro agile e tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali*, cit., p. 499; V. CANGEMI, *op. cit.*, p. 143.

(325) Così sul punto specifico A. DE MATTEIS, *op. cit.*, p. 160 e 163. Emblematica sul punto è Cass. 19 dicembre 2005, n. 27911, la quale, in materia di lavoro a domicilio, ha negato l'indennizzabilità dell'evento, ritenendo che per la «libertà organizzativa» del lavoratore «non tutti gli eventi avvenuti in casa possono considerarsi tutelabili sol perché in quel giorno l'abitazione era il luogo di lavoro, ma solo quelli che siano legati con un nesso funzionale con la prestazione lavorativa».

nuto del patto possono assumere un valore soltanto indiziario della presenza dell'occasione di lavoro, non potendo dipendere la qualificazione dell'evento dalle scelte delle parti (326).

Ed, infatti, ove l'infortunio si sia verificato in circostanze di tempo e di luogo diverse da quelle indicate nel patto ma comunque riconducibili all'attività lavorativa, sarebbe difficile non ammettere l'intervento della tutela (327) a meno di voler ritenere che l'art. 23, c. 2, abbia voluto restringere soltanto per il lavoro agile il significato dell'occasione di lavoro. Una conclusione difficilmente sostenibile alla luce della formulazione della norma che si limita a confermare l'applicazione della tutela senza indicare alcun limite ulteriore rispetto a quelli generali ricavabili dalla disciplina.

Né, d'altra parte, l'inosservanza delle indicazioni contenute nel patto sarebbe sufficiente a configurare il c.d. rischio elettivo che escluderebbe l'intervento della tutela, posto che, secondo un costante indirizzo giurisprudenziale, questo limite si configura in caso di condotta abnorme, imprevedibile e del tutto avulsa dall'attività lavorativa (328), mentre in tale ipotesi si tratterebbe proprio del suo svolgimento.

Il problema dell'accertamento dell'occasione di lavoro non pare trovare adeguata soluzione neppure attraverso le tecnologie di tracciabilità della prestazione, le quali, al di là della loro legittimità, non sarebbero comunque in grado di dimostrare l'origine lavorativa degli eventi occorsi in assenza di connessione o durante le attività strumentali immediatamente precedenti o successive alla prestazione (329).

(326) C. ANDRISANI, N. DELEONARDIS, C. GAGLIONE, C. GARBUIO, L. MANNARELLI, G.P. MARCELLINI, A. VENTURA, *Evoluzioni e profili attuali dell'infortunio* in itinere, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *op. cit.*, p. 214-215.

(327) S. CAFFIO, *op. cit.*, p. 502; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 659; V. CANGEMI, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 232.

(328) Tra le tante Cass. 18 novembre 2021, n. 35364; Cass. sez. VI, 12 febbraio 2021, n. 3763; Cass. 25 novembre 2019, n. 30679; Cass. 19 marzo 2019, n. 7649, in *Foro it.*, 2019, I, c. 2386, con nota di V. FERRARI; Cass. 23 maggio 2018, n. 12807; Cass. 6 febbraio 2018, n. 2838, cit..

(329) S. CAFFIO, *op. cit.*, p. 497.

Il discorso si complica per gli infortuni *in itinere* per i quali l'occasione di lavoro si desume dal rapporto finalistico che collega il tragitto all'attività lavorativa (330). È quanto dispone l'art. 2, c. 3, del T.U., il quale detta la definizione generale di questa figura di infortunio, i cui limiti e condizioni sono richiamati dall'art. 23, c. 3, che ne ripropone in parte la formulazione, confermando l'intervento della tutela in caso di eventi occorsi durante il «normale» percorso tra l'abitazione e il luogo di lavoro, da intendersi, in base alla nozione generale, non come il tragitto più breve ma come quello abituale e non dettato da ragioni estranee al lavoro (331).

La complicazione nasce dal fatto che la normalità del percorso da cui si ricava l'intento lavorativo dello spostamento, è oggettivamente verificabile solo se e nella misura in cui il luogo e gli orari di lavoro sono predeterminati o quantomeno predeterminabili, mentre nel lavoro agile, potendo entrambi essere decisi dal lavoratore, è quest'ultimo con le proprie scelte personali a determinare la finalità lavorativa del percorso.

Tenuto conto, inoltre, che l'evento occorso tra due luoghi di lavoro riferibili allo stesso rapporto si qualifica come infortunio in attualità di lavoro e non *in itinere* (332), saranno tali anche gli eventi che si verificano durante il normale percorso tra il luogo interno ed esterno o tra due o più luoghi esterni prescelti dal lavoratore (333).

(330) In generale v. S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *op. cit.*, p. 161 ss.

(331) Così relativamente all'art. 2 del T.U.: Cass. 5 febbraio 2019, n. 3376; Cass. 13 gennaio 2014, n. 475; Cass. 24 settembre 2010, n. 20221, in *Lav. giur.*, 2010, p. 1237.

(332) L'art. 2, c. 3, del T.U. qualifica come infortunio *in itinere* l'evento che si sia verificato durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro solo «se il lavoratore ha più rapporti di lavoro».

(333) Così E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, e 2020, p. 88 e 70; S. CAFFIO, *op. cit.*, p. 511; R. CASILLO, *op. cit.*, p. 119; M. GAMBACCIANI, *L'infortunio in itinere del lavoratore «agile»*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 249; A. DE MATTEIS, *op. cit.*, p. 160. In questo senso già S. TORIELLO, *Il punto sul telelavoro*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2012, I, p. 694. Ritiene invece che l'evento occorso durante il tragitto tra la sede aziendale e quella esterna sia

Potendo l'abitazione o qualunque altro luogo scelto per la prestazione diventare luogo di lavoro, l'infortunio *in itinere* rischia così di essere assorbito nell'infortunio durante il tragitto tra due luoghi di lavoro (334), derivandone un diverso calcolo dei relativi oneri che sarebbero computati a carico della singola impresa (335).

L'art. 23 non sembra, del resto, voler comprimere la facoltà di scelta del lavoratore, limitandosi a richiamare le condizioni poste dall'art. 2 T.U. e a richiedere che la scelta del luogo sia «dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza».

È stato proposto anche in questo caso di predeterminare il luogo all'interno del patto (336), ma, al di là dei dubbi già espressi su tale soluzione, è la stessa norma a non richiedere alcuna predeterminazione dei luoghi della prestazione, ponendo come uniche condizioni che la scelta, oltre che ragionevole, sia dettata dalle esigenze della prestazione e dalla necessità del lavoratore di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

tutelato dalla norma come infortunio *in itinere* M. LAI, *Salute e sicurezza e lavoro agile*, cit., p. 473-474.

(334) Così M. SACCAGGI, *Il lavoratore smart si infortuna nel tragitto: basta la finalità lavorativa per essere tutelato*, in *Bollettino Adapt*, 16 luglio 2016.

(335) Ai sensi dell'art. 9, c. 1, del d.m. 12 dicembre 2000, gli oneri relativi agli infortuni *in itinere* non incidono sul calcolo del tasso specifico aziendale ma soltanto sul tasso medio nazionale a differenza degli infortuni in attualità di lavoro.

(336) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. cit.*; M. FREDIANI, *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Lav. giur.*, 2017, p. 636; R. SCIOTTI, *op. cit.*, p. 383; S. CAFFIO, *op. cit.*, p. 504; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 660; C. DAMOLI, L. TANI, *Lavoro agile ed infortunio in itinere*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 671; A. DELOGU, *op. cit.*, p. 152; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 783-784; A. RICCIO, *L'accordo di lavoro agile e il possibile ruolo della certificazione*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 73 ss., *op. cit.*, p. 91; V. CANGEMI, *op. cit.*, p. 142-143; G. CORSALINI, *La centralità del lavoratore nel sistema di tutela dell'Inail. Disciplina degli infortuni e delle malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 55; M. TUFO, *op. cit.*, p. 233. In senso dubitativo M. GAMBACCIANI, *op. cit.*, p. 253-254.

In molti hanno dedotto da queste condizioni una limitazione della copertura assicurativa dell'infortunio *in itinere* (337), sebbene ad un più attento esame esse rivelino un significato che si limita a ribadire quanto era già desumibile in via interpretativa. Ciò è a dirsi per le esigenze connesse alla prestazione che in quanto tali confermano l'occasione di lavoro, ma altrettanto può dirsi per quelle conciliative del lavoratore che sono connaturate per definizione al lavoro agile, escludendo in questo modo la configurazione del rischio elettivo (338).

Quanto alla condizione della ragionevolezza, questa si limita a recepire il consolidato orientamento giurisprudenziale formatosi sull'art. 2 del T.U., che richiede che la distanza tra il luogo di lavoro e quello di abitazione non sia appunto irragionevole (339), benché sussistano alcune divergenze circa il concreto significato della ragionevolezza (340).

Richiamando il limite della ragionevolezza, il legislatore ha inteso così semplicemente affermare che il luogo prescelto dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione non deve comportare per la sua distanza un rischio irragionevole che comporterebbe l'esclusione della tutela.

(337) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 85; M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 23; C. DAMOLI, L. TANI, *op. cit.*, p. 666 ss.; M. GAMBACCIANI, *op. cit.*, p. 249; C. PONTERIO, *op. cit.*, p. 13.

(338) Così condivisibilmente M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 23-24.

(339) Cass. 23 aprile 2004, n. 7717; Cass. 1° febbraio 2002, n. 1320, in *Orient. giur. lav.* 2002, I, p. 156; Cass. 8 novembre 2000, n. 14508, in *Foro it.*, 2001, I, c. 1532; Cass. 18 aprile 2000, n. 5063, in *Dir. lav.* 2000, II, p. 425, con nota di M. GAMBACCIANI; Cass. 5 novembre 1998, n. 11148; Cass. 19 gennaio 1998, n. 455, in *Foro it.*, 1998, I, c. 781. Sul punto v. INAIL, *Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere del 4 maggio 1998*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1998, I, p. 160, per il quale rientra nella ragionevolezza una distanza percorribile in un tempo complessivo (andata e ritorno) non superiore a tre ore.

(340) Cass. 19 dicembre 1997, n. 12903, in *Foro it.*, 1998, I, c. 433 con nota di V. FERRARI, la quale ha riconosciuto l'indennizzabilità dell'incidente subito dal lavoratore mentre si recava presso la famiglia a circa mille chilometri di distanza. *Contra* su fattispecie identiche: Cass. 8 giugno 2005, n. 11950, in *Foro it.*, 2006, I, c. 171, con nota di V. FERRARI; Cass. 17 aprile 1989, n. 1830, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1989, II, p. 41.

Dalla formulazione della norma non paiono dunque ricavarsi limiti ulteriori rispetto a quelli già desumibili dall'art. 2 del T.U. che sono infatti richiamati dall'art. 23, c. 3.

Non è il caso in questa sede di approfondire i limiti previsti dalla norma generale che sono stati oggetto in giurisprudenza di un'intensa elaborazione (341). Basti considerare che, secondo un indirizzo consolidato, il rischio elettivo deve essere valutato con maggiore rigore negli infortuni *in itinere*, trattandosi di eventi che si verificano all'esterno dei luoghi sottoposti al potere di controllo del datore di lavoro, risultando così più difficili da distinguere rispetto agli eventi comuni (342).

Al di là delle interruzioni o deviazioni non necessitate o indipendenti dal lavoro (343), il limite previsto dall'art. 2 del T.U. che troverà prevedibilmente maggiore applicazione nel lavoro agile è quello relativo al mezzo di trasporto privato, il quale, ove non «necessitato» (344), esclude l'intervento della tutela a causa del maggior rischio cui espone il lavoratore rispetto al trasporto pubblico o al percorso effettuato a piedi (345).

Anche in questo caso la giurisprudenza è solita ricorrere al criterio della ragionevolezza, valutando la necessità del mezzo privato in ragione di alcuni criteri, quali l'assenza di soluzioni alternative (346), la distanza tra il luogo di lavoro e quello di abita-

(341) Per un'analisi v. S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *op. cit.*, p. 171 ss.

(342) Cass. 8 settembre 2020, n. 18659; Cass. 20 luglio 2017, n. 17917; Cass. sez. VI 18 febbraio 2015, n. 3292; Cass. 18 marzo 2013, n. 6725; Cass. 4 luglio 2007, n. 15047, in *Not. giur. lav.*, 2008, p. 65; Cass. 3 agosto 2005 n. 16282; Cass. 18 marzo 2004, n. 5525; Cass. 6 agosto 2003, n. 11885, in *Riv. inf. mal. prof.* 2004, II, p. 7.

(343) Sul punto M. GAMBACCIANI, *op. cit.*, p. 250 ss.

(344) È utile ricordare che ai sensi dell'art. 5, c. 4 e 5, della l. 28 dicembre 2015, n. 221, che ha integrato la formulazione dell'art. 2 del T.U., l'uso della bicicletta «deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato».

(345) Cass. 20 ottobre 2014, n. 22154; Cass. 7 settembre 2012, n. 15059; Cass. 3 novembre 2011, n. 22759, in *Guida dir.*, 2011, 47, 78; Cass. 17 gennaio 2007, n. 995, in *Riv. inf. mal. prof.* 2007, II, 12; Cass. 6 ottobre 2004, n. 19940, in *Lav. giur.*, 2005, p. 285.

(346) Cass. 7 settembre 2012, n. 15059; Cass. 3 novembre 2011, n. 22759, cit.

zione (347), l'incompatibilità degli orari del trasporto pubblico con quelli di lavoro (348) e soprattutto la necessità di «conciliare in un'ottica di bilanciamento di interessi le esigenze del lavoro con quelle familiari» «secondo gli "standards" comportamentali esistenti nella società civile» (349).

È chiaro a questo punto che la scelta egoistica di un luogo di lavoro irragionevolmente distante non potrà essere meritevole di tutela, tanto più ove il raggiungimento del luogo richieda l'utilizzo del mezzo privato.

Se le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza formatasi sull'art. 2 del T.U. sembrano offrire una possibile chiave di lettura dell'art. 23, non pare eccessivo tuttavia il timore che sulla questione possano sorgere numerosi contrasti interpretativi che aumenterebbero la discrezionalità valutativa del giudice e dell'istituto assicuratore (350), e non meno improbabile è il rischio di un abuso della copertura assicurativa derivante da condotte imprudenti o fraudolente (351).

(347) Cass. 7 agosto 2003, n. 11917; Cass. 11 dicembre 2001, n. 15617; Cass. 28 novembre 2001, n. 15068, in *Orient. giur. lav.* 2001, p. 875; Cass. 7 giugno 1999, n. 5580.

(348) Cass. 23 maggio 2008, n. 13376, in *Lav. giur.*, 2008, p. 843; Cass. 10 dicembre 2007, n. 25742, in *Guida dir.* 2008, n. 7, p. 43; Cass. 17 gennaio 2007, n. 995, cit.; Cass. 29 settembre 2005, n. 19047; Cass. 23 aprile 2004, n. 7717; Cass. 26 maggio 2001, n. 7209.

(349) Così tra le tante Cass. 7 luglio 2017, n. 16835; Cass. 18 marzo 2013, n. 6725, cit.; Cass. 23 maggio 2008 n. 13376; Cass. 27 luglio 2006, n. 17167, in *Riv. inf. mal. prof.* 2006, II, p. 43; Cass. 4 aprile 2005, n. 6929. In questo senso anche le linee guida dell'INAIL, *op. cit.*, p. 159. *Contra* Cass. 29 luglio 2010, n. 17752, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2010, p. 872; Cass. 7 marzo 2008, n. 6211, in *Mass. giur. lav.*, 2008, p. 504, e Cass. 26 luglio 2002, n. 11112, in *Orient. giur. lav.* 2002, I, p. 891, per le quali tali ragioni rispondono ad aspettative che, pur legittime, non giustificano un intervento solidaristico a carico della collettività.

(350) In questo senso C. MACALUSO, *La sicurezza nel "lavoro agile" tra presente e futuro*, in *Ig. sic. lav.*, 2016, p. 641; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 87 e 69; G. IODICE, R. COLOMBIANI, *Il lavoro agile nella legge n. 81/2017. Flessibilità o destrutturazione del rapporto?*, *WP ADAPT*, n. 9/2017, p. 13; G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, p. 786; G. CASIELLO, *op. cit.*, p. 660; G. DE NARDO, *op. cit.*, p. 220; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 784.

(351) È il timore di P. ICHINO, *op. cit.*

La questione potrebbe nondimeno ridimensionarsi se correttamente inquadrata in un'ottica assicurativa e in una prospettiva coerente con quella qui sostenuta del pluralismo tipologico del lavoro agile. Occorre considerare, infatti, che il problema dell'accertamento dell'occasione di lavoro si pone in ambito assicurativo in termini meramente probabilistici e cioè come rischio dell'evento in base alla pericolosità dell'attività esercitata. È utile altresì ricordare come nella tutela assicurativa siano già ricomprese, senza che ciò abbia mai costituito un problema, alcune categorie di lavoratori, la cui attività si contraddistingue per la promiscuità tra tempi di vita e di lavoro, come i coltivatori diretti, gli artigiani, i rappresentanti di commercio e coloro che svolgono servizio a domicilio (352).

Si potrebbe pensare che per questi lavoratori non siano finora emersi particolari problemi solo per il loro limitato numero e che invece nel lavoro agile la questione è destinata ad assumere una rilevanza maggiore. Occorre tuttavia considerare che nella prospettiva qui accolta l'effettiva capacità del lavoratore di autodeterminare il tempo e il luogo della prestazione è destinata a realizzarsi soltanto in un numero limitato di casi rispetto alla maggioranza delle prestazioni di lavoro agile, la cui flessibilità spazio-temporale sarà contenuta entro i limiti stabiliti dal datore di lavoro.

È chiaro allora che il problema dell'accertamento dell'occasione di lavoro si porrà soprattutto ove la promiscuità tra tempi di vita e di lavoro sia la conseguenza della capacità del lavoratore di autodeterminarsi nello svolgimento della prestazione.

Non è difficile allora immaginare che una possibile soluzione sul piano assicurativo potrebbe essere quella di introdurre nel sistema tariffario un apposito premio calcolato in base alla sinistrosità nazionale del lavoro agile così da garantire la copertura di qualunque evento esterno occorso entro ampie fasce di orario e perciò presuntivamente considerato in occasione di lavoro, ferma

(352) Sul punto G. CORSALINI, *loc. ult. cit.* e V. CANGEMI, *op. cit.*, p. 142.

restando la possibile prova contraria dell'INAIL e il limite della ragionevolezza della scelta del luogo.

9. *La disciplina del recesso unilaterale dal patto di lavoro agile.*

Una volta concluso l'esame del lavoro agile nella sua fase di svolgimento, occorre ora concentrarsi sulla disciplina che regola lo scioglimento del vincolo dedotto nel patto.

Le cause di estinzione del patto possono essere diverse e non tutte sono regolate dalla legge sebbene alcune di queste siano facilmente desumibili dai principi generali come la risoluzione per mutuo consenso (353) e la naturale scadenza del termine in caso di patto a tempo determinato.

Con riguardo a quest'ultima ipotesi non è dato comprendere quali conseguenze derivino dalla prosecuzione del lavoro agile oltre il termine che dovranno così essere regolate dall'autonomia individuale o collettiva mediante eventuali clausole di tacito rinnovo (354).

A queste ipotesi si aggiunge lo scioglimento del patto derivante dall'estinzione del contratto di lavoro che potrebbe dipendere da ragioni estranee al lavoro agile oppure — come si vedrà — da vicende legate allo svolgimento di quest'ultimo.

Il legislatore disciplina unicamente il recesso unilaterale dal patto, al quale è interamente dedicato il secondo comma dell'art. 19 che per la sua stringatezza solleva non poche questioni interpretative.

La norma si limita a stabilire che l'accordo a tempo indeterminato può essere liberamente risolto con un preavviso non inferiore a trenta giorni che diventano novanta in caso di recesso del datore

(353) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 791; E. PASQUALETTO, *Il recesso dall'accordo sul lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 531; M. TUFO, *op. cit.*, p. 200-201.

(354) E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 44 e 53; P. MASTRORILLI, *Forma scritta, obblighi di comunicazione e recesso nel lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 860.

di lavoro ove il lavoratore sia un disabile ai sensi dell'art. 1 della l. 12 marzo 1999 n. 68 «al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore», mentre in presenza di un «giustificato motivo» il preavviso non è dovuto ed è ammesso il recesso *ante tempus* dell'accordo a tempo determinato.

Per quanto la norma non lo dica esplicitamente, è chiaro che il recesso, quale atto unilaterale recettizio, potrà avere effetto soltanto dal momento in cui giunge a conoscenza del destinatario, oltre al fatto che la comunicazione, per la quale sarebbe opportuna la forma scritta, dovrà contenere anche l'eventuale indicazione del giustificato motivo onde consentire all'altra parte di verificarne la non pretestuosità.

Ebbene, l'intento del legislatore era chiaramente quello di attenuare le rigidità della regola sancita dall'art. 3 dell'Accordo quadro europeo del 2002, il quale, ove il telelavoro sia successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro, ne ammette la reversibilità soltanto tramite accordo individuale o collettivo. La previsione aveva sollevato il dubbio se analoga regola fosse applicabile anche al telelavoro instaurato fin dall'origine del rapporto di lavoro (355) ed era stato proposto di ammettere in questi casi il recesso unilaterale del datore di lavoro purché non arbitrario e adeguatamente motivato (356).

In tutt'altra direzione si è orientata la disciplina del lavoro agile che ammette la libera recedibilità del patto a tempo indeterminato con il solo obbligo del preavviso, la cui durata minima è inderogabilmente stabilita dall'art. 19, c. 2 («non inferiore a») (357), la-

(355) Sul punto V. MAIO, *Il telelavoro*, in M. PERSIANI (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 789.

(356) Così M.L. VALLAURI, *Il telelavoro come strumento di conciliazione*, in GOTTARDI D. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 132; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 539; A. PANETTA, *Il recesso dal lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 139 ss.

(357) In caso di previsione, anche da parte dell'autonomia collettiva, di una durata inferiore, la relativa clausola sarà sostituita dalla durata prevista dalla legge.

sciando così alle parti soltanto la possibilità di aumentarne la durata anche per il preavviso dovuto dal lavoratore (358). È soltanto il preavviso di novanta giorni in caso di lavoratore disabile che è riferito unicamente al recesso del datore di lavoro, sicché quello minimo di trenta giorni trova indistinta applicazione al recesso di entrambe le parti.

Non sarebbe allora difficile vincolare il lavoratore con un lungo preavviso o un accordo a termine di lunga durata, stante la mancata previsione per quest'ultimo di un limite di durata massima (359).

L'imposizione di una durata minima inderogabile deve fare i conti, inoltre, con l'assenza di indicazioni circa le possibili conseguenze dell'inosservanza del preavviso, il quale non pare monetizzabile attraverso il pagamento dell'indennità sostitutiva per la semplice ragione che il recesso dal patto di lavoro agile non estingue il rapporto di lavoro che dovrebbe proseguire normalmente con la prestazione in presenza e la corresponsione della relativa retribuzione. Non si verificherebbe così alcuna perdita di retribuzione dovuta all'inosservanza del preavviso, oltre al fatto che l'art. 19, c. 2, non contiene alcun riferimento all'indennità sostitutiva.

Ciò significa che diversamente dal preavviso dell'art. 2118 cod. civ., al quale è attribuita ormai efficacia obbligatoria (360), quello dell'art. 19, c. 2, non può che assumere efficacia reale, con

Sul punto v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. ult. cit.*; 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), *op. cit.*, p. 522.

(358) Ammettono o auspicano una maggiore durata del preavviso per entrambe le parti: E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. ult. cit.*; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 793; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 533 ss.; M. TUFO, *op. cit.*, p. 201.

(359) Cfr. G. FRANZA, *op. cit.*, p. 796; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 533.

(360) Sul punto v. Cass. sez. VI, 26 ottobre 2018, n. 27294; Cass. 6 giugno 2017, n. 13988; Cass. 4 novembre 2010, n. 22443; Cass. 21 maggio 2007, n. 11740, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p. 164.

conseguente diritto al risarcimento dei danni subiti a causa della sua violazione (361).

La questione di gran lunga più delicata riguarda comunque il significato da attribuire al giustificato motivo che consente di recedere senza preavviso dall'accordo a tempo indeterminato e *ante tempus* da quello a tempo determinato. L'analogia con lo schema binario degli artt. 2118 e 2119 cod. civ. è evidente (362), sebbene in questo caso il recesso non riguardi il contratto di lavoro ma il patto di lavoro agile e in luogo della giusta causa compare il « giustificato motivo ».

Riferendosi al recesso di entrambe le parti, il significato di quest'ultimo non può essere dedotto, al di là dell'analogia lessicale, dal giustificato motivo dell'art. 3 della l. 15 luglio 1966, n. 604, il quale, oltre a riferirsi al recesso dal contratto di lavoro, non comporta l'esonero dal preavviso a differenza di quello dell'art. 19, c. 2 (363).

Per comprenderne il significato occorre allora concentrarsi sulla sua funzione che è quella di porre immediatamente fine al lavoro agile per una ragione che evidentemente non può tollerare l'attesa del preavviso o la scadenza nell'accordo a tempo determinato. Ove per quest'ultimo o per il preavviso sia stata pattuita una lunga durata, il recesso per giustificato motivo sembra assumere l'ulteriore funzione, al pari di altre ipotesi di recesso straordinario, di consentire alle parti di sottrarsi ad un vincolo di durata eccessiva ove sia venuto meno l'interesse alla sua prosecuzione (364).

(361) P. MASTRORILLI, *op. cit.*, p. 860-861; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 792-793; M. TUFO, *op. cit.*, p. 202.

(362) In questo senso A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, cit., p. 90; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 791; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 532; M. TUFO, *op. cit.*, p. 202.

(363) E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 531.

(364) Cfr. M. FRANZONI, *Degli effetti del contratto*, Vol. I, *Efficacia del contratto e recesso unilaterale. Artt. 1372-1373*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 350 ss.; G. GABRIELLI, F. PADOVINI, voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXIX, 1988, spec. p. 37.

Le ragioni che possono integrare il giustificato motivo devono allora essere individuate nell'improvviso venir meno degli interessi inizialmente perseguiti con il patto di lavoro agile che, ai sensi dell'art. 18, c. 1, corrispondono, dal lato del datore di lavoro, all'incremento della competitività e, da quello del lavoratore, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

È da ritenere che le parti possano tipizzare all'interno del patto le ipotesi di giustificato motivo, ricorrendo eventualmente alla relativa certificazione (365), ma ciò non esime evidentemente dal compito di delineare le possibili giustificazioni del recesso.

Dal lato del lavoratore, prendendo spunto dalla disciplina delle clausole elastiche nel *part-time* (366), il giustificato motivo potrebbe derivare da una modifica della condizione familiare, abitativa o ambientale, tale cioè da far venir meno l'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro o da rendere difficoltoso il corretto svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali (367). In alcuni di questi casi si potrebbe anche parlare di impossibilità sopravvenuta della prestazione ed è anche per questa ragione che non pare condivisibile l'opinione che esclude la rilevanza di queste circostanze, facendo leva sul significato del giustificato motivo dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966 (368) che però è strutturalmente incompatibile — come già detto — con il recesso del lavoratore.

Oltre alle ragioni legate alla sua condizione personale, potrebbero rilevare anche motivazioni legate alla violazione da parte del datore di lavoro dei contenuti dell'accordo, come gli orari, le fasce

(365) Così E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 535; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. ult. cit.*; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 302; A. PANETTA, *op. cit.*, p. 143; M. TUFO, *op. cit.*, p. 201.

(366) Cfr. E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 540.

(367) Così E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017 e 2020, p. 44 ss. e 53 ss.; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 541; G. PROIA, *op. cit.*, p. 192; C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 117. Ammettono il recesso del lavoratore per ragioni oggettive anche M. MARTONE, *loc. ult. cit.*; A. PANETTA, *op. cit.*, p. 143; M. TUFO, *op. cit.*, p. 203.

(368) In questo senso G. FRANZA, *op. cit.*, p. 797-798.

di disconnessione, la sicurezza degli strumenti lavorativi, il trattamento minimo o l'esercizio dei poteri al di fuori dei limiti eventualmente stabiliti nel patto.

Dal versante del datore di lavoro, il giustificato motivo appare invece più complicato da ricostruire. Nessun problema si pone ove siano venute meno le originarie finalità del patto a causa della mancata crescita o diminuzione della competitività, oppure in caso di modifiche organizzative, come la trasformazione dei processi produttivi, l'introduzione di nuove tecnologie, il trasferimento o l'assegnazione del lavoratore a mansioni incompatibili con il lavoro agile (369).

I maggiori dubbi riguardano le ragioni soggettive derivanti da eventuali inosservanze da parte del lavoratore delle condizioni stabilite nel patto, quali il mancato raggiungimento dei risultati attesi, lo scarso rendimento, il rifiuto di svolgere la prestazione in sede, l'inosservanza degli orari, delle fasce di reperibilità, di disconnessione o delle condizioni di sicurezza e riservatezza del lavoro esterno. Le perplessità sono dovute al fatto che in questi casi il recesso dal patto assumerebbe una connotazione disciplinare ponendosi in conflitto con l'art. 7, c. 4, St. Lav. nella parte in cui esclude l'applicazione di sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (370). Né tale norma pare derogata dall'art. 21, c. 4, il quale affida all'accordo l'individuazione delle condotte disciplinari connesse alla prestazione esterna senza accennare al recesso dal patto.

Restando esclusa la finalità propriamente disciplinare, occorre nondimeno ammettere che l'eventuale inadeguatezza del lavoratore allo svolgimento del lavoro agile potrebbe rilevare sul piano oggettivo quale giustificato motivo di recesso ove ciò dovesse

(369) Così pacificamente E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *loc. ult. cit.*; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 799 ss.; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 541 ss.; G. PROIA, *loc. ult. cit.*; A. PANETTA, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 204.

(370) È quanto rilevano M. FERRARESI, *op. cit.*; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 542.

comportare l'inutilizzabilità della prestazione (371). È chiaro tuttavia che la distinzione, per quanto ammissibile sul piano teorico, rischia di rivelarsi del tutto evanescente su quello pratico con il rischio di tradursi nella violazione dell'art. 7, c. 4, St. Lav..

È da dire che la questione è stata affrontata con molta superficialità da parte dell'autonomia collettiva (372), la quale, anche nei contratti più recenti, solo in pochi casi riconduce il recesso del datore di lavoro a situazioni di natura oggettiva (373), mentre in molti altri attribuisce allo stesso una connotazione esplicitamente disciplinare (374).

Rimane il fatto che il recesso per giustificato motivo sconta una serie di notevoli incertezze che non riguardano soltanto il suo significato ma soprattutto le conseguenze che dovrebbero derivare dalla sua insussistenza sulle quali la norma non fornisce alcuna indicazione (375).

È da escludere anzitutto che possa procedersi alla monetizzazione del preavviso non solo — come già detto — per la sua natura reale ma anche per la sua inapplicabilità al recesso dal patto a termine, e altrettanto impraticabile si rivela la sanzione dell'inefficacia, la quale, pur applicabile al recesso dall'accordo a termine che proseguirebbe fino alla naturale scadenza (376), non pare compatibile con la libera recedibilità di quello a tempo indeterminato, oltre al fatto che nelle more dell'accertamento giudiziale del-

(371) E. PASQUALETTO, *loc. ult. cit.*.

(372) Per un'analisi dei contratti precedenti v. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 45 ss.; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 543 ss.

(373) In questo senso i contratti aziendali di: Compass Banca S.p.a. del 17 marzo 2022; CheBanca! S.p.A. del 17 marzo 2022; Italia on line del 21 aprile 2022.

(374) Prevedono il recesso in caso di inadempimento i contratti di: Atlantia spa del 10 dicembre 2021; 2i Rete Gas spa del 27 gennaio 2022; Gruppo Helvetia del 17 febbraio 2022; Transcom Worldwide Italy S.p.A. del 15 marzo 2022; Banca Ifis S.p.a. del 18 marzo 2022; Gestore dei Servizi Energetici - GSE S.p.A. del 12 maggio 2022.

(375) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 794 ss.; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 542-543; M. TUFO, *op. cit.*, p. 204.

(376) E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 543.

l'ingiustificatezza il lavoratore dovrebbe rifiutare, a proprio rischio, le attività in presenza oltre i limiti previsti dal patto (377). Si potrebbe allora pensare al risarcimento del danno secondo diritto comune che però porrebbe il problema della relativa quantificazione che dovrebbe essere fornita dalla parte non recedente (378).

Da tutti questi rilievi si ricava dunque la maggiore convenienza per il datore di lavoro degli accordi a tempo indeterminato dai quali è possibile recedere senza motivazione, osservando soltanto il preavviso (379). Ma non meno evidente è la strutturale « precarietà » (380) del patto di lavoro agile, il quale, in mancanza di apposite pattuizioni, è esposto al rischio continuo di recesso del datore di lavoro che potrebbe pregiudicare quella funzione conciliativa che pure la legge indica come una delle finalità del lavoro agile (381).

10. (Segue): *e il suo coordinamento con la normativa in materia di licenziamenti individuali.*

La questione della stabilità del lavoro agile avrebbe certamente meritato una più attenta regolamentazione anche per incentivarne la diffusione. Sembra invece che il legislatore si sia lasciato guidare dalla convinzione che la libera recedibilità del patto possa costituire un motivo di interesse per i datori di lavoro, potendo invece contare i lavoratori sulla prosecuzione del sottostante rapporto di lavoro (382).

(377) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 795; E. PASQUALETTO, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 204-205.

(378) G. FRANZA, *loc. ult. cit.*

(379) Così A.R. TINTI, *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. dir.*, 2022, p. 172.

(380) E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 535.

(381) Rilevano questo aspetto: F. FERRARO, *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in M. VERZARO (a cura di), *op. cit.*, p. 187; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 534; A.R. TINTI, *loc. ult. cit.*

(382) Cfr. P. MASTRORILLI, *op. cit.*, p. 860.

È proprio su questo versante, tuttavia, che si annidano i maggiori dubbi a causa del mancato coordinamento della disciplina del lavoro agile con quella in materia di licenziamenti individuali.

Se in linea di principio deve escludersi che la cessazione del patto, stante la sua natura accessoria, abbia effetti estintivi sul contratto che dovrebbe proseguire normalmente con lo svolgimento della prestazione all'interno dell'impresa (383), occorre nondimeno chiedersi se il recesso motivato dal patto possa integrare una causa di estinzione del contratto.

La risposta non può che essere positiva ma a condizione che la causa di recesso dal patto rilevi autonomamente come legittima fattispecie di estinzione del contratto. E ciò per due semplici ma fondamentali ragioni: da un lato, il recesso dal patto non comporta l'estinzione del contratto; dall'altro, quest'ultimo può estinguersi soltanto per una delle ipotesi ammesse dalla disciplina limitativa dei licenziamenti (384).

Occorre altresì evitare di incorrere nell'equivoco di considerare il giustificato motivo dell'art. 19, c. 2, come equivalente a quello dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966, in quanto strutturalmente distinti al di là della mera consonanza lessicale, posto che il primo, a differenza del secondo, si riferisce — come già detto — al recesso di entrambe le parti ed esclude il preavviso, oltre ad essere indeterminato nei suoi contenuti.

(383) Così pacificamente E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2017, p. 43; P. MASTRORILLI, *op. cit.*, p. 859; G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, p. 782; A. ANDREONI, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 107; M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 66; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 797; E. GRAMANO, *L'accordo sul lavoro agile: forma e contenuto*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 513; M. MARTONE, *op. cit.*, p. 303; E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 531; G. PROIA, *op. cit.*, p. 193; C. SPINELLI, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 205; A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 172.

(384) È quanto affermato, in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione, da Cass. sez. un. 7 agosto 1998, n. 7755, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, p. 170, con nota di G. PERA, *Della licenziabilità o no del lavoratore divenuto totalmente inabile*.

Ciò detto, la prima questione da esaminare è se il giustificato motivo di recesso dal patto di lavoro agile possa integrare gli estremi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (385).

La risposta anche in questo caso è positiva ma è chiaro, per quanto già detto, che il giustificato motivo di recesso dal patto non è sufficiente a estinguere il rapporto (386), rimettendosi altrimenti la giustificazione del licenziamento alla discrezionalità del datore di lavoro con l'effetto di trasferire al contratto la libera re cedibilità del patto (387). Affinché il motivo di recesso dal patto possa rilevare come causa di estinzione del contratto è necessario non solo che la ragione del primo consista nella soppressione della posizione e non solo della quota di prestazione agile, trattandosi altrimenti di una mera variazione delle modalità di esecuzione (388), ma anche che sia assolto l'onere del *repêchage* in modo da comprovare l'insussistenza di altre posizioni utili alle quali adibire il lavoratore (389).

Peraltro, mentre il giustificato motivo di recesso dal patto esclude il preavviso, il giustificato motivo oggettivo del licenziamento lo prevede, e questa discrepanza può essere risolta soltanto con l'estinzione immediata del rapporto e il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (390).

Al di là di questi aspetti, la questione più rilevante è data dalla prova dell'incollocabilità del lavoratore.

È chiaro che la dimostrazione dell'assenza di altre posizioni utili sarà tanto più facile quanto maggiore sarà la deviazione dallo schema causale ordinario, risultando difficilmente ricollocabile al-

(385) Si pongono questo interrogativo G. FRANZA, *op. cit.*, p. 799 ss.; D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 165; C. SPINELLI, *loc. ult. cit.*; M. TUFO, *op. cit.*, p. 205-206; A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 172.

(386) Così, invece, M. MARTONE, *loc. ult. cit.*; G. PROIA, *op. cit.*, p. 193.

(387) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 799-800.

(388) Lo stesso discorso vale in caso di semplice modifica delle mansioni o di trasferimento della sede del lavoratore, non configurandosi in questi casi alcuna reale soppressione del posto di lavoro, sul punto G. FRANZA, *op. cit.*, p. 800.

(389) Cfr. D. MEZZACAPO, *loc. ult. cit.*; G. FRANZA, *loc. ult. cit.*.

(390) G. FRANZA, *op. cit.*, p. 800, nota 46.

l'interno dell'azienda il lavoratore la cui posizione era connotata dalla completa autonomia spazio-temporale. Il discorso cambia invece ove la prestazione di lavoro agile sia sottoposta nei tempi e nei luoghi agli ordinari poteri di eterodirezione del datore di lavoro che dovrebbe così dimostrare l'incollocabilità del lavoratore rispetto ad altre analoghe posizioni interne all'azienda.

Anche in questi casi, tuttavia, potrebbe porsi il problema dell'assenza nei locali aziendali di postazioni fisiche in cui svolgere la prestazione, sebbene la mancanza di spazi utili sia più difficile da dimostrare ove il lavoro agile sia limitato — come previsto dalla maggior parte dei contratti collettivi — ad una porzione minoritaria dell'intera prestazione che è così già svolta in misura prevalente nei locali aziendali.

Ove il motivo del recesso dal patto del datore di lavoro non sia sufficiente ad integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non pare comunque da escludere, in analogia con l'art. 2112, c. 4, cod. civ., che la cessazione del lavoro agile possa rilevare come giusta causa di dimissioni ove, per il suo particolare interesse al lavoro agile, il lavoratore abbia subito un mutamento sostanziale delle condizioni di lavoro (391).

Occorre chiedersi a questo punto se il giustificato motivo oggettivo di licenziamento possa essere integrato dal recesso dal patto del lavoratore.

Anche in questo caso la risposta deve essere positiva ma ciò non significa che il recesso del lavoratore comporti automaticamente una disfunzione organizzativa tale da integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, salvo che il lavoro agile abbia costituito la misura appositamente adottata per evitare il licenziamento.

Al di là di questa ipotesi, infatti, non può essere la decisione unilaterale del lavoratore a determinare l'esercizio del potere del datore di lavoro.

(391) Sul punto D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 166; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 802.

In coerenza con il significato del giustificato motivo oggettivo, la questione andrebbe invece affrontata valutando l'idoneità della prestazione residua a soddisfare l'interesse del datore di lavoro. Se il lavoro agile, come argomentato, si inserisce nel sinallagma negoziale, formando oggetto dell'obbligazione dedotta nel contratto, gli effetti su quest'ultimo della cessazione del patto, infatti, non potranno che dipendere dalla residua utilità della prestazione in presenza. Il che significa che ove sia stata pattuita una prestazione agile di durata limitata o tale da non risultare essenziale nella corrispettività del rapporto, la cessazione del patto non sarà sufficiente a pregiudicare l'interesse del datore ad una prestazione ancora utile in misura quantitativamente prevalente. Né pare di ostacolo a questa lettura l'eventuale insussistenza in azienda di posizioni alle quali adibire il lavoratore, posto che anche in questo caso la posizione è senz'altro esistente e corrisponde a quella utilizzata per rendere l'attività in presenza (392).

Il discorso cambia allorché la prestazione di lavoro agile abbia assunto invece un valore decisivo nell'adempimento dell'obbligazione lavorativa, ma non sarà sufficiente la formale qualificazione del patto come clausola essenziale del contratto di lavoro (393), dovendo l'essentialità essere valutata in funzione del concreto assetto di interessi voluto dalle parti.

Occorre cioè che l'agilità sia dedotta nel sinallagma negoziale come connotato imprescindibile della prestazione perché solo in questo caso sarà possibile desumere dalla cessazione del patto l'insussistenza dell'interesse del datore alla prestazione residua. È chiaro allora che l'inutilizzabilità della prestazione in presenza a seguito del recesso del lavoratore dal patto si potrà verificare soprattutto ove a quest'ultimo sia stata attribuita la capacità di auto-determinarne i tempi e il luogo di svolgimento, escludendo in questo modo qualunque interesse del datore di lavoro ad una prestazione eterodiretta all'interno dei locali aziendali.

(392) In senso contrario G. FRANZA, *op. cit.*, p. 797.

(393) Così invece G. FRANZA, *op. cit.*, p. 796.

È possibile a questo punto esaminare le implicazioni del recesso sul licenziamento per motivi soggettivi. Il discorso deve seguire in questo caso una prospettiva necessariamente diversa per quanto già detto circa l'inutilizzabilità del recesso dal patto come misura disciplinare. Ciò non toglie ovviamente che nel corso della prestazione agile il lavoratore possa commettere una mancanza talmente grave da integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo che, ove sussistenti e una volta contestati al lavoratore, potrebbero comportare la cessazione del rapporto e, di conseguenza, anche l'immediata estinzione del patto (394).

Da questo versante l'aspetto di maggiore interesse riguarda la possibile rilevanza degli obiettivi che le parti potrebbero aver dedotto nel patto di lavoro agile e cioè se la loro realizzazione possa definire il livello di diligenza richiesto al lavoratore nell'adempimento della prestazione.

La questione chiama in causa la tematica del licenziamento per scarso rendimento che, sulla scorta di una nota costruzione dottrinale (395), ha assunto talvolta in giurisprudenza una connotazione ambivalente come giustificato motivo, ad un tempo, soggettivo e oggettivo (396). Senza entrare nel merito della questione, è sufficiente rilevare che la diversa qualificazione dello scarso rendimento dipende in realtà da come la questione viene presentata all'esame dei giudici, i quali tendono comunque a valutarne l'imputabilità alla negligenza del lavoratore anche ove siano dedotte nel contratto le c.d. clausole di rendimento minimo (397), esclu-

(394) Sul punto D. MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 165; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 800 ss.

(395) P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Vol. II, cit., p. 263 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 325 ss.; P. ICHINO, *Sullo scarso rendimento come fattispecie anfibia, suscettibile di costituire al tempo stesso giustificato motivo oggettivo e soggettivo di licenziamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 694 ss.; M. MARAZZA, *Lavoro e rendimento*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 560 ss..

(396) E. GRAGNOLI, *Il licenziamento per scarso rendimento e il giustificato motivo oggettivo*, in *Lav. giur.*, 2015, I, p. 40 ss.; F. PANTANO, *Il rendimento e la valutazione del lavoratore subordinato nell'impresa*, Cedam, Padova, 2012, spec. p. 82 ss.

(397) Così C. CESTER, *La diligenza del lavoratore*, cit., p. 199.

dendo che il datore di lavoro possa limitarsi ad allegare il mancato raggiungimento del risultato, dovendo altresì dimostrare che lo stesso è imputabile al comportamento negligente del lavoratore (398).

Si potrebbe allora pensare che il riferimento della disciplina del lavoro agile alle fasi, cicli e obiettivi abbia costituito nelle intenzioni del legislatore un'indicazione per limitare la valutazione del giudice al mancato raggiungimento del risultato, svincolando l'accertamento della responsabilità del lavoratore dalla prova del comportamento negligente (399).

Una simile prospettiva, tuttavia, sarebbe plausibile solo ove le parti abbiano dedotto un'obbligazione di risultato, definendo nel patto gli obiettivi da perseguire e i relativi criteri di valutazione, oltre le risorse e i tempi necessari alla loro realizzazione. Affinché la prestazione e la diligenza dovute dal lavoratore siano tecnicamente vincolate al risultato, occorre cioè che le parti abbiano definito un diverso assetto di interessi, conformando gli obblighi del lavoratore e i poteri del datore di lavoro al diverso schema causale consentito dalla disciplina. E tra questi poteri non può non figurare anche quello di recesso, la cui regolazione consensuale peraltro è da tempo ammessa in giurisprudenza (400) a conferma, ancora una volta, del fatto che la matrice pattizia dei poteri datoriali ne giustifica la negoziabilità.

(398) In questo senso, tra le tante: Cass. 5 dicembre 2018, n. 31487, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 682; Cass. 10 novembre 2017, n. 26676, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 887; Cass. 23 marzo 2017, n. 7522, in *Resp. civ. prev.*, 2017, p. 591; Cass. 9 luglio 2015, n. 14310; Cass. 4 aprile 2014, n. 18678, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, II, p. 969, con nota di R. LAMA.

(399) G. IODICE, R. COLOMBIANI, *op. cit.*, p. 6; M. CUTTONE, *op. cit.*, p. 69; G. FRANZA, *op. cit.*, p. 801; C. PONTERIO, *L'individuazione delle condotte esterne che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*, cit., p. 642-643; F. STAMERRA, *Lo smart working tra rendimento e risultato*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 72-73.

(400) Sul punto in tema di clausole di stabilità Cass. 9 dicembre 2014, n. 25902; Cass. 9 giugno 1995, n. 6520, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 597.

11. *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione tra uniformità e compatibilità con la disciplina del lavoro pubblico.*

L'analisi della disciplina del lavoro agile è stata finora condotta concentrando volutamente l'attenzione sull'impiego privato nella consapevolezza che in tale ambito il pluralismo della fattispecie può esprimersi pienamente grazie ai maggiori spazi concessi all'autonomia privata.

Ciò non esime dal dare conto di come questa disciplina si atteggi nell'impiego pubblico ove — come già visto (401) — il primo riferimento, seppure non esplicito, al lavoro agile compare già nell'art. 14 della l. 7 agosto 2015, n. 124, il quale, in un'ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, aveva sollecitato le amministrazioni a ricorrere al telelavoro e ad adottare «nuove modalità spazio-temporali di svolgimento» della prestazione. È da dire che alla norma non erano estranei gli obiettivi d'incremento della produttività che saranno indicati in maniera più esplicita, su rinvio dell'art. 14, nella direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri (c.d. direttiva Madia) n. 3 del 1° giugno 2017 (402), la quale imponeva alle amministrazioni di adottare misure organizzative volte a «fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro» e a sperimentare «il cosiddetto lavoro agile o *smart working*» (403).

(401) Vedi *retro* il par. 2 del Cap. III.

(402) Pochi giorni prima, il 23 maggio 2017, era stata emanata un'altra direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha dettato alcune disposizioni per la sperimentazione del lavoro agile relativamente ai rapporti della stessa amministrazione.

(403) Per un'analisi della disciplina v. M. BROLLO, *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2017, spec. p. 122 ss.; M. ALTIMARI, *Telelavoro e lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, p. 843 ss.; S. CAIROLI, *Prime questioni sulla fattispecie del lavoro in modalità agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2018, p. 79 ss.; R. CASILLO, M. TUFO, *Il lavoro agile*, in M. ESPOSITO, V. LUCIANI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 204 ss.; A. SARTORI, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 471 ss.; C. SPINELLI, *op.*

È in questo quadro normativo che si inserisce l'art. 18, c. 3, della l. n. 81 del 2017, il quale estende la disciplina del lavoro agile ai rapporti alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, compresi quelli in regime di diritto pubblico, imponendo però un «triplice filtro» (404): le disposizioni della l. n. 81 del 2017 si applicano solo «in quanto compatibili», nel rispetto delle direttive emanate ai sensi del citato art. 14 e, cioè, la direttiva n. 3 del 2017 e facendo salve le «diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti».

Pur disponendo l'applicazione di una disciplina uniforme nei due ambiti (405), la norma finisce in realtà per ribadire la «persistente specialità» (406) delle regole in materia di lavoro pubblico che, per la loro specificità, vedono ampliarsi il divario rispetto al lavoro agile del settore privato.

Durante l'emergenza sanitaria queste differenze sono state occultate dalla «vera e propria esplosione» (407) che il lavoro agile ha fatto registrare nelle pubbliche amministrazioni, impedendone, al contempo, la programmazione e il monitoraggio (408).

cit., p. 122 ss.; EAD., *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 128 ss.; V. TALAMO, *Diversamente agile? Lo Smart Work nelle pubbliche amministrazioni*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, p. 262 ss.; A. ZILLI, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione "4.0"*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, p. 356 ss.; M.L. VALLAURI, *Una sfida alla PA dal lavoro agile*, in *Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2019, n. 4, p. 169 ss.; L. ZOPPOLI, P. MONDA, *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 329 ss.; A. RICCIO, *Lavoro agile e telelavoro*, in A. BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Maggioli, Rimini, 2021, p. 353 ss.

(404) Così A. SARTORI, *op. cit.*, p. 490; M. BROLLO, *Il patto di lavoro agile nelle pp.aa. verso il post-emergenza*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 452.

(405) A. SARTORI, *loc. ult. cit.*

(406) Così C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, *cit.*, p. 122.

(407) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 457.

(408) Sul punto R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *Lavoro agile: alcune conferme dalle prime rilevazioni empiriche*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 15, 2021, p. 5 ss.

Senza entrare nel dettaglio della disciplina emergenziale (409), occorre piuttosto soffermarsi sulla successiva evoluzione del lavoro agile, la cui adozione, dopo la novella del citato art. 14 (410), era stata subordinata all'adozione da parte delle amministrazioni di un « Piano organizzativo del lavoro agile » (P.O.L.A.), nel quale dovevano essere individuate le modalità attuative, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi e gli strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti (411).

I P.O.L.A. sono poi confluiti nei Piani integrati di organizzazione e attività (P.I.A.O.) che le amministrazioni devono adottare nel perseguimento di generali obiettivi di qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e di miglioramento della qualità dei servizi (412).

(409) Vedi *retro* il par. 15 del Cap. III. Per una ricostruzione della disciplina v. L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 421/2020, p. 2 ss.; R. ZUCARO, *Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2020, n. 2, p. 81 ss.; R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile o smart working nella pubblica amministrazione prospettive e criticità*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 10, 2021, p. 9 ss.; M.C. CATAUDELLA, *Lo smart working "emergenziale" nelle Pubbliche Amministrazioni*, in A. PILEGGI, *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 35 ss.

(410) Come modificata dall'art. 263, c. 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, c. 2, del d.l. 30 aprile 2021, n. 56, e poi rifluito nell'art. 11-*bis*, c. 2, del d.l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con mod. in l. 17 giugno 2021, n. 87.

(411) Sul punto v. S. CAIROLI, *Lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione entro ed oltre i confini dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 1, p. 5 ss.; E. D'AVINO, *Lo spazio negoziale nella disciplina post-pandemica del lavoro agile nella p.a.*, in *Federalismi.it*, 2021, n. 23, p. 47 ss.; A. RICCIO, *op. cit.*, p. 356 ss.; L. ZOPPOLI, *Riformare ancora il lavoro pubblico? L'ossificazione delle pubbliche amministrazioni e l'occasione post-pandemica del P.O.L.A.*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2021, p. 3 ss.; R. ZUCARO, *La riorganizzazione del lavoro pubblico. Alla ricerca di una prestazione smart digitale ed efficiente*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, spec. p. 8 ss.; A. BIAGIOTTI, *Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, I, p. 47 ss.; L. ZOPPOLI, *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, p. 203 ss.

(412) Art. 6, c. 2, lett. b), d.l. 9 giugno 2021, n. 80, conv. in l. 6 agosto 2021, n. 113. Sul punto v. L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 217 ss.

L'aspetto di maggiore rilievo della disciplina posta emergenziale è costituito, tuttavia, dalla scelta legislativa di rinviare «alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi» (413) che, in coerenza con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato il 10 marzo 2021 (414), anticipa la prospettiva accolta dal successivo Protocollo per l'impiego privato del 7 dicembre 2021 (415).

La disciplina del lavoro agile nel pubblico impiego conosce un nuovo momento di evoluzione con il d.p.c.m. 23 settembre 2021, il quale ha disposto che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione fosse quella «in presenza». Il successivo d.m. 8 ottobre 2021 ha così previsto che a decorrere dalla stessa data il lavoro agile non fosse più «una modalità ordinaria» di svolgimento della prestazione, subordinandone l'adozione ad alcune stringenti «condizionalità» per la cui omogenea attuazione rinviava all'adozione, d'intesa con le organizzazioni sindacali, di apposte linee guida.

Con le *Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche* del 30 novembre 2021 viene sancito il «ritorno pieno al principio fondamentale della volontarietà dell'accesso al lavoro agile» (416) con il ripristino dell'accordo individuale, trasparente dalle relative previsioni anche l'obiettivo di affidarne la regolazione all'autonomia collettiva, oltre che di condizionarne l'utilizzo ad una ordinata programmazione volta al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi (417).

(413) Art. 263, c. 1, del d.l. n. 34 del 2020, come mod. dall'art. 1, c. 1, lett. a), del d.l. n. 56 del 2021 e dall'art. 11-*bis*, c. 2, del d.l. 22 aprile 2021, n. 52.

(414) R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *Lavoro agile: una rivoluzione che parte dalla Pubblica amministrazione*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 13, 2021, p. 5 ss.

(415) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 459.

(416) Così R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 8 e M. BROLLO, *op. cit.*, p. 461.

(417) V. la Circolare dei Ministri della Pubblica amministrazione e del Lavoro del 5 gennaio 2022, su «Lavoro agile nella pubblica amministrazione e nel lavoro privato».

Riproponendo la distinzione della direttiva n. 3 del 2017, le Linee guida definiscono due diverse fattispecie che si connotano per l'assenza di vincoli di orario ("lavoro agile") e per la modifica del solo luogo di svolgimento ("lavoro da remoto") che può corrispondere al domicilio del lavoratore ("telelavoro domiciliare") o al *coworking* e al lavoro da centri satellite ("altre forme di lavoro a distanza") (418).

Mentre nel lavoro da remoto il lavoratore è sottoposto agli stessi obblighi della prestazione in presenza, per il lavoro agile le Linee guida ribadiscono la prospettiva della l. n. 81 del 2017 (419), rinviando al patto tra le parti per la definizione delle «forme di esercizio del potere direttivo», delle «modalità di svolgimento» della prestazione esterna, delle «modalità di recesso», dei tempi di riposo, disconnessione e delle modalità di esercizio del potere di controllo nel rispetto dell'art. 4 St. Lav. (420).

Le Linee guida muovono dalla prospettiva, già evocata dalla dottrina (421), che nelle pp.aa. il lavoro agile sia anche uno strumento «di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi» (422) attraverso la definizione nel patto di una «vera flessibilità temporale» quale riflesso di «un lavoro svolto con ampia discrezionalità e autonomia e nel perseguimento di obiettivi quantificati e misurabili» (423).

(418) Per un approfondimento delle linee guida v. R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 6 ss.; C. SPINELLI, *Il lavoro agile post pandemico nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 8 ss.; M. VERZARO, *Il lavoro agile oltre l'emergenza nel sistema delle fonti multilivello*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 476 ss.

(419) Parte II, punto 3, lett. da b) a f).

(420) Le Linee guida sono state recepite nei rinnovi contrattuali del comparto Funzioni centrali (9 maggio 2022), locali (16 novembre 2022) e sanità (3 novembre 2022). Sul punto M. NICOLOSI, *op. cit.*, p. 690 ss.; R. SANTUCCI, *Notazioni sul diritto alla disconnessione*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 230 ss.; R. ZUCARO, *Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita e di lavoro. Il diritto alla disconnessione*, *cit.*, p. 321 ss.

(421) Per questi rilievi C. SPINELLI, *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2020, n. 2, p. 21 ss.

(422) Parte II, punto 2, c. 3.

(423) Così R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 9.

Del resto, il lavoro agile sarebbe «impensabile senza un minimo di negoziazione» individuale (424), ma, per quanto auspicata e sollecitata nelle Linee guida, questa prospettiva rischia di incontrare nel lavoro pubblico due impedimenti di non poco conto. Da un lato, gli ostacoli di tipo culturale e organizzativo che, anche a causa della sua imposizione unilaterale nel periodo emergenziale, hanno impedito di sviluppare forme responsabili di negoziazione (425).

Ma è soprattutto sul piano sistematico che si concentrano i maggiori dubbi di compatibilità del modello più evoluto di lavoro agile che presuppone la negoziabilità dei poteri datoriali. I problemi non derivano tanto dal fatto che nel lavoro pubblico il contratto individuale è sostanzialmente sprovvisto di competenze regolative (426), e neppure dal principio di parità di trattamento sancito dall'art. 45, c. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale non implica alcun divieto di trattamenti *ad personam*, ma piuttosto di differenziazioni arbitrarie (427).

Il principale ostacolo alla realizzazione di quella prospettiva deriva piuttosto dall'art. 5, c. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 che in materia di gestione dei rapporti di lavoro riconosce la «natura esclusiva della competenza dirigenziale», escludendo in questo

(424) È quanto affermato da M. ESPOSITO, *Smart work e pubblico impiego: patti chiari, agilità lunga*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit.*, p. 147 ss.

(425) Di «siderale distanza di fondo» tra impiego pubblico e privato parla L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 9 e ID., *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, cit., p. 210. Sul punto anche B. CARUSO, *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 427/2020, p. 42 ss.; P. IERVOLINO, *Lo smart working al vaglio del Covid-19: un altro fallimento nel processo di privatizzazione del pubblico impiego*, in A. PILEGGI, *op. cit.*, p. 43 ss.; A. TOPO, G. PENSABENE LIONTI, *Smart working ai tempi del coronavirus: lavorare a distanza nella p.a. un focus sull'università*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2021, n. 2, p. 312 ss.

(426) Così giustamente C. SPINELLI, *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 136; EAD., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 128.

(427) R. CASILLO, M. TUFO, *op. cit.*, p. 211; L. ZOPPOLI, P. MONDA, *op. cit.*, p. 333; M. TUFO, *op. cit.*, p. 238.

modo la negoziabilità anche a livello collettivo del potere direttivo e gestionale (428).

E altrettanto può dirsi per il potere di controllo il cui esercizio è vincolato alla valutazione delle *performance* e alla verifica dei costi che ne impediscono la negoziazione da parte dell'autonomia individuale (429).

Non meno problematica si rivela poi l'applicazione dell'art. 21, c. 2, della l. n. 81 del 2017, il quale, affidando all'accordo tra le parti l'individuazione delle condotte disciplinari, risulta incompatibile con l'inderogabilità delle sanzioni previste dagli artt. 55-*quater* e *quinquies* del d.lgs. n. 165 del 2001, che comportano la nullità delle clausole difformi e la loro sostituzione con la norma imperativa violata ai sensi dell'art. 55, c. 1, dello stesso decreto (430).

Se ne potrebbe allora dedurre l'inapplicabilità all'impiego pubblico della disciplina del lavoro agile, ma si tratterebbe di una soluzione non solo estrema ma anche contraddittoria rispetto all'esplicita volontà legislativa di estenderne l'applicazione, seppure nei limiti della compatibilità, alle pubbliche amministrazioni (431).

È proprio il filtro di compatibilità, tuttavia, a suggerire una possibile diversa lettura che conferma quanto finora detto circa il pluralismo del lavoro agile, il quale nell'impiego pubblico è insuscettibile, per quanto finora detto, di variazioni causali rispetto all'art. 2094 cod. civ., potendo l'autonomia individuale assumere un ruolo soltanto residuale in ragione della intangibilità dei poteri datoriali (432).

(428) Così L. ZOPPOLI, P. MONDA, *loc. ult. cit.* (corsivo degli A.). Sul punto v. anche V. TALAMO, *op. cit.*, p. 273; P. SARACINI, *Lo smart working nel settore pubblico*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *op. cit.*, p. 92 ss.; M. TUFO, *loc. ult. cit.*.

(429) A. TOPO, G. PENSABENE LIONTI, *op. cit.*, spec. p. 316.

(430) In questo senso R. CASILLO, M. TUFO, *op. cit.*, p. 212; A. SARTORI, *op. cit.*, p. 501; E. D'AVINO, *op. cit.*, p. 62; A. TOPO, G. PENSABENE LIONTI, *op. cit.*, p. 329; M. TUFO, *op. cit.*, p. 239-240. V. anche la direttiva n. 3 del 1° giugno 2017, la quale al punto g) che ribadisce l'inderogabilità delle disposizioni in materia di responsabilità e sanzioni disciplinari.

(431) Così L. ZOPPOLI, P. MONDA, *op. cit.*, p. 334.

(432) M. BROLLO, *op. cit.*, p. 455; C. SPINELLI, *loc. ult. cit.*; EAD., *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 136; M. ESPOSITO, *op. cit.*, p. 154.

Non rimane che rileggere la clausola di compatibilità in coerenza della variabilità causale del lavoro agile che si manifesta così non solo all'interno dell'impiego privato ma anche tra questo e quello pubblico.

12. *Uno sguardo oltre i confini nazionali: la disciplina portoghese e spagnola del telelavoro tra limitazioni dei poteri datoriali, alienità e consensualità.*

L'analisi della disciplina del lavoro agile non può dirsi conclusa se prima non si confrontano i relativi contenuti con le normative vigenti in alcuni Paesi europei.

L'ampio ricorso al lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria ha costituito un dato comune a tutti i Paesi europei (433), che in maggioranza avevano già disciplinato questa modalità di lavoro (434), mentre solo pochi Paesi hanno adottato provvedimenti di riforma all'esito dell'esperienza maturata nel corso dell'epidemia (435). E tra questi quelli di maggiore interesse, per evidenti ragioni di affinità con la disciplina italiana, sono il Portogallo e la Spagna (436).

La riforma portoghese introdotta con la l. n. 83 del 6 dicembre 2021 (437) è stata influenzata dall'ampio dibattito sul futuro

(433) Vedi *retro* il par. 15 del Cap. III.

(434) EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 45 ss.; EU-OSHA, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

(435) Hanno provveduto a riformare la disciplina del telelavoro dopo l'emergenza pandemica: l'Austria con la legge federale del 1° aprile 2021, la Grecia con la l. 19 giugno 2021 n. 4808, la Lettonia con la l. 27 maggio 2021 che ha modificato l'art. 76 della legge sul lavoro, il Portogallo con la l. 6 dicembre 2021, n. 83, la Romania con l'ordinanza 6 maggio 2021, n. 36, la Slovacchia con la l. 1° marzo 2021, n. 76/2021 e la Spagna con il Regio d.l. 22 settembre 2020, n. 28.

(436) Un riferimento alla riforma portoghese si trova anche nella *Relazione del Gruppo di Studio sul Lavoro agile*, istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021, p. 19.

(437) Per maggiori approfondimenti v. M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Deliimitazione del telelavoro, ambito di applicazione del regime legale e accordo di telela-*

del lavoro avviato dal Governo di Lisbona nei primi mesi del 2021 (438) che sollecitava un opportuno adattamento della disciplina del telelavoro inizialmente contenuta nel Codice del Lavoro del 2003 (artt. 233 ss.) e poi trasfusa con alcune modifiche nel Codice del 2009 (artt. 165 ss.) (439).

L'intento era quello di colmare le lacune che durante l'emergenza sanitaria erano apparse più evidenti soprattutto in materia di tutela della *privacy* del lavoratore, di organizzazione dell'orario di lavoro, diritto alla disconnessione, regime retributivo e sicurezza e salute del lavoratore.

La riforma ha dettato una nuova nozione di telelavoro (*teletrabalho*) attraverso la novella dell'art. 165, c. 1, del *Código do Trabalho*, il quale nella sua attuale formulazione definisce come tale la prestazione svolta in regime di «subordinazione giuridica» in locali non determinati dal datore di lavoro e attraverso tecnologie di informazione e comunicazione.

L'accordo di telelavoro, che può essere stipulato all'inizio o durante il rapporto e a tempo indeterminato o determinato (440), è subordinato al consenso del lavoratore al quale in alcuni casi è

avoro: brevi riflessioni su alcuni problemi sollevati dalle modifiche introdotte dalla legge n. 83 del 6 dicembre 2021, in Dir. merc. lav., 2022, p. 657 ss.; J. LEAL AMADO, Contrato de Trabalho - Noções Básicas, Almedina, Lisbona, 2022, p. 132 ss.; J. LEAL AMADO, T. COELHO MOREIRA, Telework in Portugal, in Dir. lav. merc. int., 2022, p. 213 ss.; M. PUCHETA, A.C. RIBEIRO COSTA, Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform, in Ind. law. journal, 2022, n. 4, p. 967 ss.; A.T. RIBEIRO, Labour law in Portugal during the pandemic: main measures and developments, in It. lab. law e-Journal, 2022, n. 2, p. 105 ss. nonché di diversi saggi pubblicati in Questões laborais, 2022, n. 60. Per un'analisi del telelavoro durante l'epidemia v. T. COELHO MOREIRA, Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões, in Riv. intr. dir. trabalho, 2021, n. 1, p. 1299 ss.

(438) Cfr. MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, Lisbona, 2021, spec. p. 64 ss.

(439) Sulla disciplina anteriore v. J. MOREIRA DIAS, *Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy*, in *Labour&Law Issues*, 2017, n. 3, spec. p. 50 ss.

(440) Ai sensi dell'art. 167, c. 2, l'accordo a tempo determinato ha una durata massima di sei mesi automaticamente rinnovabile in mancanza di comunicazione contraria di una delle parti entro quindici giorni dalla scadenza del termine.

riconosciuto il relativo diritto ove compatibile con l'attività e l'organizzazione d'impresa (441).

Particolarmente rafforzati risultano gli obblighi del datore di lavoro di «non contattare» il lavoratore durante i periodi di riposo, di evitarne l'isolamento e di garantirne la parità di trattamento (442).

Notevole rilievo assume altresì la collocazione sistematica del telelavoro e la regolazione dei poteri datoriali. È interessante, infatti, osservare come il telelavoro subordinato rappresenti soltanto una *species* del più ampio *genus* del lavoro a distanza che comprende anche il lavoro a domicilio di cui alla l. 8 settembre 2009, n. 101 (443), il quale definisce tale fattispecie come la prestazione svolta «senza subordinazione giuridica» nel domicilio del lavoratore o in locali da lui scelti (*trabalho no domicilio*).

Il lavoro a domicilio costituisce altresì la fattispecie più rilevante tra quelle considerate (*situações equiparadas*) dall'art. 10 del *Código do Trabalho*, il quale, con formulazione piuttosto ampia e generica, estende le norme in tema di diritti della personalità, uguaglianza e non discriminazione, alle prestazioni di lavoro svolte «senza subordinazione giuridica» che comportino per il lavoratore una situazione di «dipendenza economica» rispetto al beneficiario di tale attività.

La norma non chiarisce il significato di questa nozione che rimane affidato agli interpreti (444), ma ciononostante la riforma del 2021 ha esteso alcune rilevanti disposizioni in materia di telelavoro «in quanto compatibili» anche con il lavoro a distanza

(441) È quanto disposto dall'art. 166-A, c. 2 e ss., il quale in caso di figli fino a otto anni di età riconosce il diritto al telelavoro se entrambi i genitori possono svolgerlo e purché non si tratti di microimpresa (con meno di dieci dipendenti).

(442) Rispettivamente ai sensi dell'art. 169-B, c. 1, lett. *b*) e *c*), e 169.

(443) Sul punto M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 662 ss.; J. LEAL AMADO, T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 215.

(444) A. LAMBELHO, *O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal*, in *Questões laborais*, 2022, n. 60, p. 40.

«senza subordinazione giuridica, ma in regime di dipendenza economica» (art. 165 c. 2) (445).

Ciò significa che la disciplina del telelavoro subordinato si estende anche ai rapporti di lavoro, definiti “parasubordinati”, che non prevedono alcun potere direttivo del creditore (446) e, del resto, anche nel telelavoro subordinato i poteri del datore di lavoro subiscono importanti deviazioni tanto da far presumere una sorta di «autogestione» della prestazione che contraddice l’«essenza più profonda» della subordinazione intesa come «posizione di autorità» del datore di lavoro (447). Basti pensare che il datore di lavoro è tenuto all’obbligo di preavviso (art. 169-A, c. 1) in caso di riunioni a distanza con il lavoratore che ha diritto altresì di essere consultato per iscritto prima di qualunque modifica delle mansioni e degli strumenti e sistemi di lavoro (art. 169-B, c. 1, lett. e)).

Seppure in termini meno espliciti rispetto a quanto previsto dal legislatore italiano, anche nell’ordinamento lusitano, pertanto, la disciplina del telelavoro non è priva di conseguenze per la tradizionale identificazione della subordinazione con i poteri di supremazia gerarchica del datore di lavoro al punto che la disciplina del telelavoro subordinato trova applicazione anche oltre i confini della subordinazione che subisce, al contempo, una compressione dell’unilateralità di quei poteri.

Ancora più interessante si rivela la riforma spagnola introdotta dal regio decreto-legge 22 settembre 2020, n. 28, conv. in l. 9 luglio 2021, n. 10, il quale ha disciplinato in maniera organica il telelavoro (448),

(445) Si tratta delle norme in materia di attrezzature e sistemi di lavoro (art. 168), organizzazione, direzione e controllo (art. 169-A), doveri speciali delle parti (art. 169-B), *privacy* dei telelavoratori (art. 170) e sicurezza e salute di questi ultimi (art. 170-A).

(446) Sul punto M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 664; A. LAMBELHO, *op. cit.*, spec. p. 39 ss.; J. LEAL AMADO, *op. cit.*, p. 137 e 149, nota 136.

(447) Così M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 669, spec. nota 13.

(448) Sul punto e senza alcuna pretesa di esaustività, tra i primi commenti: H. ÁLVAREZ CUESTA, *La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo en España*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 695 ss.; S. BINI, *El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. C.2 ss.; J.

novellando la scarna disciplina in precedenza contenuta nell'*Estatuto de los Trabajadores* (449).

Rispetto alla riforma portoghese la volontà del legislatore spagnolo di dettare una disciplina unitaria dei rapporti di lavoro a distanza appare ancora più netta ed esplicita.

L'ambito applicativo della disciplina è circoscritto ai rapporti di lavoro subordinato come definiti dall'art. 1, c. 1, dell'*Estatuto de los Trabajadores*, che si svolgono a distanza con carattere «regolare», dovendosi intendere come tali i rapporti che nell'arco di tre mesi si svolgono a distanza per un minimo del trenta per cento della giornata lavorativa o dell'equivalente percentuale proporzionale alla durata del contratto di lavoro. All'interno del *genus* del lavoro a distanza il legislatore spagnolo ha distinto due *species*: il lavoro a distanza (*trabajo a distancia*) che corrisponde al tradizionale lavoro a domicilio ovvero ad una forma di organizzazione del lavoro o di svolgimento regolare dell'attività lavorativa nel domici-

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*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I.17 ss.; J. CRUZ VILLALÓN, *Gli elementi essenziali della nuova regolamentazione del telelavoro in Spagna*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 300 ss.; M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 377 ss.; J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 2, p. 5 ss.; F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021; W. SANGUINETI RAYMOND, *Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva ley de trabajo a distancia*, in J. BAZ RODRÍGUEZ (a cura di), *Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Wluwer, Madrid, 2021, p. 227 ss.; B. TORRES GARCÍA, *Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and weaknesses*, in *E-Journ. int. comp. lab. studies*, 2021, n. 2, p. 41 ss.; A. VILLALBA SÁNCHEZ, *El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 428 ss.; T. MASERATI, *Una lettura comparata del lavoro da remoto di "terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 791 ss..

(449) Per un'analisi della disciplina anteriore E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011; E.M. SIERRA BENÍTEZ, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2013, n. 1, p. 1 ss.

lio o in altro luogo scelto del lavoratore; e il telelavoro (*teletrabajo*) che consiste nel lavoro a distanza svolto mediante l'uso esclusivo o prevalente di mezzi e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione.

La generica definizione di lavoro a distanza è così in grado di ricomprendere entrambe le fattispecie che sono accomunate dal regolare svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, distinguendosi soltanto per l'utilizzo nel telelavoro degli strumenti tecnologici al pari di quanto avviene nella disciplina italiana per la distinzione — come già visto — tra lavoro agile e lavoro a domicilio.

Dalla disciplina sono esclusi i lavoratori pubblici che sono destinatari di una regolamentazione specifica (450), e i rapporti nei quali la prestazione a distanza non supera il limite del trenta per cento ai quali dovrebbero applicarsi, non senza dubbi, le regole ordinarie (451).

Anche la disciplina spagnola garantisce la volontarietà del telelavoro mediante accordo scritto che può essere stipulato all'inizio o dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro (art. 5, c. 1) e la cui durata è rimessa alle parti (art. 7, lett. e)) che possono recedere dallo stesso nei termini previsti dall'autonomia collettiva o, in mancanza, dalle stesse parti stipulanti (art. 5, c. 3).

Il legislatore spagnolo ha optato per una rigida predeterminazione della prestazione esterna, imponendo un «contenuto minimo obbligatorio» del patto che riguarda l'orario di lavoro, le fasce di disponibilità, la percentuale, la distribuzione dell'attività interna ed esterna, il luogo di quest'ultima scelto dal lavoratore, gli strumenti di controllo, i procedimenti da seguire in caso di difficoltà tecniche, le istruzioni in materia di protezione dei dati e di segretezza delle informazioni aziendali (art. 7).

(450) J. GARCÍA MURCIA, *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, in F. PE-
REZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (a cura di), *op. cit.*, p. 53 ss.

(451) Sul punto J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 303-304; W. SANGUINETI RAY-
MOND, *op. cit.*, p. 248.

L'apparato di tutele del telelavoratore si completa con il riconoscimento del diritto alla parità di trattamento economico e normativo con riguardo a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (art. 4), alla formazione professionale (art. 9), al rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore, trovando conferma altresì la piena applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 15), di protezione dei dati personali (art. 17) e, infine, di diritto alla disconnessione che nell'ordinamento spagnolo aveva già trovato compiuta regolamentazione con l'art. 88 della l. 5 dicembre 2018, n. 3 in materia di protezione dei dati e garanzia dei diritti digitali che è richiamato infatti dall'art. 18 del regio decreto legge n. 28 del 2020 (452).

Il legislatore spagnolo ha optato, dunque, per una regolazione piuttosto rigida del telelavoro che non ha mancato di sollevare alcune critiche nella parte in cui, vincolando lo svolgimento della prestazione ad uno schema predeterminato, rischia di sacrificare l'interesse del telelavoratore ad una gestione più autonoma e flessibile del tempo di lavoro (453).

Anche per questa disciplina l'aspetto più interessante risiede nel concetto di subordinazione che ne delimita l'applicazione mediante il rinvio alla generale definizione contenuta nell'art. 1, c. 1, dell'*Estatuto de los Trabajadores* per il quale sono subordinati i lavoratori che svolgono una prestazione retribuita «per conto altrui» (*por cuenta ajena*) nell'ambito dell'organizzazione e direzione di un'altra persona fisica o giuridica.

Il rinvio alla definizione generale di lavoratore subordinato non è accompagnato, a differenza dell'ordinamento portoghese,

(452) Per un approfondimento del diritto di disconnessione v. A.I. PÉREZ CAMPOS, *Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 499 ss.; C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, A. FOLGOSO OLMO, *En torno a la "desconexión digital"*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 2, p. 30 ss.; Ó. REQUENA MONTES, *La disconnessione digitale in Spagna: una proposta di regolazione per la prevenzione dello stress*, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021, p. 203 ss.

(453) Così W. SANGUINETI RAYMOND, *op. cit.*, p. 249 e 259.

dal richiamo della nozione di lavoratore autonomo economicamente dipendente della l. 11 luglio 2007, n. 20 (*trabajador autónomo económicamente dependiente* - TRADE) che rimane così escluso dall'applicazione della disciplina del telelavoro subordinato (454).

Sennonché, come avvertito dalla dottrina, è proprio il rinvio alla generale definizione dell'art. 1, c. 1, a rendere problematica la distinzione tra telelavoratore subordinato ed autonomo che, in assenza di indicazioni, resta affidata ai requisiti della *dependencia* e *ajenidad* (455).

Sul rapporto tra questi concetti e sui rispettivi significati la dottrina spagnola ha dato vita, fin dagli anni '50 del secolo scorso, ad un intenso dibattito che ha visto inizialmente prevalere come criterio identificativo della subordinazione quello dell'alienità (456), intesa nelle diverse varianti di alienità nei rischi (457), dei frutti (458), dell'utilità patrimoniale (459), dell'organizzazione produttiva (460) e, infine, nel mercato (461), per poi assistere alla

(454) X. THIBAUT ARANDA, *Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica*, in F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (a cura di), *op. cit.*, p. 102.

(455) J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 302; ID., *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*, cit., p. I.38.

(456) Per una ricostruzione del dibattito v. M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 295 ss. e più di recente A. OJEDA AVILÉS, *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato*, in *Derecho PUCP*, 2007, n. 60, p. 375 ss.

(457) È la tesi di G. BAYÓN CHACÓN, *El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?*, in *Revista de Derecho Privado*, 1961, p. 461 ss.; G. BAYON CHACON, E. PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Victoriano Suárez, Madrid, 1958, p. 18 ss.

(458) M. ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974, p. 207 ss.

(459) A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2005, p. 38 ss.

(460) I. ALBIOL MONTESINOS, *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*, Cuadernos de la Cátedra de Derechos del Trabajo, 1971, p. 1 ss.

(461) M.R. ALARCÓN CARACUEL, *La ajenidad en el mercado: un criterio definito-*

definitiva affermazione del criterio della dipendenza intesa come sottoposizione del lavoratore al potere di comando del datore di lavoro (462).

Il dibattito spagnolo non ha mancato di offrire preziosi spunti di riflessione alle prime elaborazioni della dottrina italiana sulla subordinazione nel telelavoro (463), mentre non è dato sapere se abbia esercitato una qualche influenza anche sul concetto di doppia alienità accolto dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 30 del 12 febbraio 1996 (464).

Quel che è certo è che nel dibattito spagnolo la rigorosa identificazione della subordinazione con la sottoposizione ai poteri unilaterali di direzione del datore di lavoro è chiaramente contraddetta dalla stessa disciplina del lavoro a distanza nella parte in cui, sottoponendo qualunque modifica delle condizioni pattuite — inclusa la durata della prestazione in presenza — ad un nuovo accordo tra le parti (art. 8), finisce di fatto per negare l'esercizio unilaterale dei poteri datoriali che sono così affidati ad una dimensione consensuale (465). È quanto esplicitamente enunciato nelle stesse motivazioni del regio decreto legge n. 28 del 2020, secondo le quali « questa modalità di organizzazione o svolgimento dell'attività lavorativa non deriva dai poteri di direzione e organiz-

rio del mercado de trabajo, in *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1986, p. 495 ss.

(462) La maggiore critica al criterio dell'alienità è di M. RODRIGUEZ-PIÑERO, *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo*, in *Revista de Política Social*, 1966, p. 162 ss.

(463) L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993, p. 172 ss.

(464) Vedi *supra* il par. 8 del Cap. III.

(465) Sul punto le critiche di v. F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia*, in F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (a cura di), *op. cit.*, p. 191 ss.; T. SALA FRANCO (Coord), *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020, p. 180 per il quale la norma starebbe « mortificando » la libertà imprenditoriale; X. THIBAUT ARANDA, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 12, p. 11 ss.; A. JURADO SEGOVIA, *Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar a la luz de las recientes reformas normativas*, in F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (a cura di), *op. cit.*, p. 324.

zazione imprenditoriali... ma è un'opzione volontaria di entrambe le parti».

È quanto dire che anche nell'ordinamento spagnolo la volontarietà del momento genetico del telelavoro produce l'effetto della consensuale definizione delle relative condizioni di svolgimento, determinando così un arretramento della unilateralità dei poteri del datore di lavoro.

13. *Nomadi digitali e legge applicabile al lavoro agile transnazionale.*

La possibilità di svolgere la prestazione lavorativa senza precisi vincoli di tempo e di luogo ha creato le condizioni per l'emersione di una nuova figura di lavoratori, definiti “nomadi digitali”, che di recente hanno trovato positivo riconoscimento anche nel nostro ordinamento al pari di quanto già avvenuto in alcuni ordinamenti stranieri (466).

In particolare, l'art. 16 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 147, come modificato dall'art. 5, c. 1, del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, conv. con mod. in l. 28 giugno 2019, n. 58, aveva già ammesso l'applicazione del più favorevole regime fiscale previsto per i «lavoratori impatriati» in favore di coloro che intendevano svolgere in Italia una prestazione lavorativa per conto di un'impresa operante al di fuori del territorio nazionale. Nella logica di incentivare l'ingresso nel paese di lavoratori stranieri particolarmente qualificati, il successivo art. 6-*quinquies* del d.l. 27 gennaio 2022, n. 4 (Decreto “Sostegni-ter”), conv. con mod. in l. 28 marzo 2022, n. 25, ha introdotto nel testo dell'art. 27 del d.lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286, recante il testo unico in materia di immigrazione, una nuova ipotesi di ingresso nel territorio nazionale per motivi di lavoro in favore dei «nomadi digitali e lavoratori da remoto, non

(466) Sul punto v. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales*, in *E-Rev. intern. prot. soc.*, 2021, n. 2, p. 8 ss.

appartenenti all'Unione europea». In questa categoria rientrano i lavoratori cittadini di paesi terzi che «svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano».

Rinviando ad un decreto ministeriale per la definizione delle modalità di rilascio del permesso di soggiorno e dei requisiti di alta qualificazione, la norma prefigura un duplice vantaggio rispetto al regime ordinario: da un lato, i nomadi digitali non rientrano nei limiti delle quote di ingresso definiti dal c.d. decreto flussi; dall'altro, non è richiesto ai fini dell'ingresso l'accordo con il paese terzo di provenienza.

Ai nomadi digitali è rilasciato un permesso di soggiorno per la validità di un anno a condizione che dispongano di un'assicurazione sanitaria e che siano rispettate le disposizioni in materia fiscale e contributiva dell'ordinamento nazionale. Se l'imposizione fiscale e contributiva risponde ad un rigoroso principio di territorialità (467), mentre il principio della *lex loci laboris* non costituisce, almeno formalmente, il principale criterio di individuazione della disciplina applicabile al rapporto di lavoro subordinato, occorre nondimeno rilevare come gli artt. 8 e 9 del Regolamento n. 593/2008/CE del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), confermando quanto già previsto dall'art. 6 della convenzione di Roma del 19 giugno 1980, prevedano l'applicazione della legge scelta dalle parti, ferme restando le norme imperative della legge applicabile, in mancanza di scelta, e cioè quella del luogo in cui «il lavoratore, in esecuzione del contratto di lavoro, svolge abitualmente il suo lavoro» non-

(467) Sul punto sia consentito rinviare a G. LUDOVICO, *Il lavoro autonomo digitale alla prova della territorialità dell'ordinamento previdenziale*, in A. PILATI, O. Razzolini (a cura di), *Il lavoro autonomo nei luoghi della cultura*, Esi, Napoli, 2022, p. 239 ss.

ché delle «norme di applicazione necessaria» della legge del giudice adito (468).

Nell'attesa della definizione dei criteri di rilascio del permesso di soggiorno dei nomadi digitali, occorre pertanto riconoscere che anche ove le parti abbiano scelto di assoggettare il contratto di lavoro ad una legge diversa da quelle italiana, troveranno comunque applicazione le norme inderogabili e, ove il lavoratore agisca in Italia, quelle di applicazione necessaria che non comprendono l'intera disciplina lavoristica ma soltanto le norme poste a tutela dei diritti fondamentali del lavoratore, tra le quali, benché la questione sia controversa (469), si devono annoverare quelle in materia di durata della prestazione, ferie, livelli retributivi, sicurezza sul lavoro e parità di trattamento la cui applicazione dovrà naturalmente tenere conto di quanto finora detto in merito alla eventuale deviazione dallo schema causale dell'art. 2094 cod. civ.

14. *Oltre il lavoro agile e verso la quarta generazione di lavoro tecnologico a distanza: metaverso, metalavoro, metadiritto?*

La dottrina ha rilevato da tempo come dinanzi alle regole fondamentali del diritto del lavoro sia necessario acquisire la «piena consapevolezza della loro relatività storica» (470) che nel caso del lavoro agile riguarda la pretesa esclusività del significato della subordinazione.

(468) Per un approfondimento sul punto v. M.T. CARINCI, A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 1044 ss.; S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, p. 207 ss.; F. SEATZU, *La legge applicabile ai contratti individuali di lavoro nel regolamento «Roma I»*, in N. BOSCHIERO (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 337 ss..

(469) M.T. CARINCI, A. HENKE, *op. cit.*, p. 1054-1055, ove più ampi riferimenti.

(470) Così G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985, p. 26-27.

Il rischio che la relatività storica si accentui e con essa aumenti anche il solco tra la regola giuridica e la realtà sociale è ancora più evidente ove si pensi alla rapidità esponenziale del progresso tecnologico e alle relative trasformazioni sulle attività lavorative.

Stiamo ancora facendo i conti con la nuova realtà determinata dalla diffusione di modalità lavorative che superano le famose regole aristoteliche del lavoro industriale, che già si intravedono i primi segnali di nuove e radicali trasformazioni che non interesseranno ovviamente la generalità dei lavoratori e datori di lavoro ma soltanto una quota più o meno minoritaria degli stessi.

Il riferimento è al c.d. metaverso al quale la dottrina lavoristica ha iniziato a rivolgere l'attenzione nel tentativo di comprenderne i possibili risvolti sulle coordinate fondamentali della materia (471) che peraltro sono ancora alla ricerca di un definitivo assetto dopo l'improvvisa diffusione del lavoro agile dovuta all'emergenza sanitaria.

A rendere ancora più complicata la situazione è il fatto che il metaverso costituisce al momento soltanto una prospettiva ampiamente annunciata (472) ma ancora tutta da realizzare (473), così come del tutto incerte sono le dimensioni della sua possibile diffusione.

L'interesse per il metaverso da parte dei giuslavoristici deriva dal fatto che i sistemi di realtà virtuale e aumentata in grado di riprodurre ambienti tridimensionali nei quali è possibile interagire

(471) A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 2 ss.; F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 4, p. 205 ss.; M. LOMBARDI, *Il lavoro nel metaverso: uno spazio indefinito del possibile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 27 ss.; V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 41 ss.; M. MARTONE, *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, p. 1131 ss.; M. PERUZZI, *"Almeno tu nel metaverso". Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 63 ss.

(472) Cfr. M. MARTONE, *op. cit.*, p. 1133.

(473) Così A. DONINI, M. NOVELLA, *op. cit.*, p. 4; V. MAIO, *op. cit.*, p. 42.

con persone e cose virtuali attraverso una propria rappresentazione digitale (c.d. *avatar*), potrebbero costituire in futuro il luogo virtuale nel quale svolgere la prestazione lavorativa, oltre a generare più profonde trasformazioni dell'organizzazione delle attività lavorative.

Si tratterebbe — il condizionale è d'obbligo — di un ulteriore stadio di evoluzione del lavoro a distanza: dall'*home office* di prima generazione al *mobile office* di seconda generazione e al *virtual office* di terza generazione fino al *metaverse workplace* di quarta generazione.

In una simile prospettiva i problemi finora esaminati in materia di porosità tra tempi di vita e di lavoro, di disconnessione e, più in generale, di pervasività degli strumenti tecnologici risulterebbero inevitabilmente amplificati da una modalità di svolgimento della prestazione in cui è la realtà lavorativa a diventare virtuale (474). E a tali questioni si aggiungerebbero nuove e più complicati problemi riguardanti la tutela del lavoratore dai rischi soprattutto psicologici derivanti dalla prolungata identificazione con l'*alter ego* digitale che condurrebbe di fatto alla completa fusione della dimensione fisica con quella virtuale (475).

Ed è proprio questa, a ben vedere, la principale ragione di differenza rispetto anche alle forme più evolute di lavoro agile nelle quali è il lavoratore a decidere il tempo e il luogo di svolgimento della prestazione, mentre il lavoro nel metaverso è destinato ad essere svolto all'interno di una dimensione virtuale interamente decisa e realizzata dal datore di lavoro, con la conseguenza di rendere del tutto virtuale anche l'autonomia spazio-temporale concordata con il lavoratore, posto che qualunque azione all'in-

(474) M. MARTONE, *op. cit.*, p. 1138, il quale giustamente rileva come lavoro agile e metaverso siano « due modalità di lavoro solo in parte coincidenti ».

(475) Alcuni studiosi della Stanford University hanno già da tempo coniato l'espressione "effetto Proteo" per indicare l'effetto psicologico che induce a identificarsi nella vita reale con la propria rappresentazione virtuale (sul punto v. N. YEE, J. BAIENSON, *The Proteus Effect: The Effect of Transformed Self-Representation on Behavior*, in *Human Communication Research*, 2007, n. 33, p. 271 ss.).

terno dello spazio virtuale sarebbe condizionata dai sistemi algoritmici e di intelligenza artificiale che governano il metaverso.

La questione, peraltro, non riguarda soltanto i limiti ai poteri di controllo digitali sull'attività lavorativa ma la riservatezza della stessa vita privata del lavoratore, il quale potrebbe essere indotto da meccanismi incentivanti a trascorrere nel metaverso una parte anche considerevole del proprio tempo libero che di fatto non sarebbe più tale in quanto fruito all'interno di una dimensione virtuale governata e decisa da altri (476).

Numerose previsioni in materia di lavoro agile sarebbero certamente applicabili al lavoro nel metaverso, quali quelle in materia di orario di lavoro, di disconnessione, di parità di trattamento così come l'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi. È altrettanto evidente, tuttavia, la difficoltà di adattare ad una dimensione virtuale altre previsioni pensate per essere applicate ad una realtà fisica. Si allude evidentemente alle disposizioni in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro non soltanto per quanto riguarda gli strumenti utilizzati e i limiti di durata della prestazione ma anche con riferimento alle lesioni che potrebbero derivare dall'interazione con gli altri *avatar* (477).

Se la configurazione del metaverso come vero e proprio luogo di lavoro non è priva di incertezze (478), è altrettanto vero che il lavoratore si trova a svolgere la prestazione all'interno di una realtà virtuale che non è priva di rischi per la sua integrità psicofisica sicché a meno di voler considerare soltanto i rischi connessi all'ambiente fisico e non anche quelli legati alla prestazione, occorre riconoscere che il metaverso solleva inedite problematiche di

(476) Così V. MAIO, *op. cit.*, p. 49.

(477) Gli organi di stampa hanno già riportato la notizia di molestie sessuali subite dall'avatar di una lavoratrice (nella specie si trattava della vicepresidente di Metaverse Research per Kabuni Ventures, una società di sviluppo di realtà virtuale). Sul punto v. M. SHEN, *Sexual harassment in the metaverse? Woman alleges rape in virtual world*, USA Today, 31 gennaio 2022.

(478) Sul punto v. A. DONINI, M. NOVELLA, *op. cit.*, p. 13 ss.; F. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 219 ss..

tutela del lavoratore che potrebbero risultare prive di risposte a causa di quella che è stata definita come «l'intrinseca e originaria spazialità del diritto» (479).

La territorialità del diritto quale suo connotato strutturale potrebbe, infatti, scontrarsi con l'a-territorialità del metaverso che da dimensione digitale rischia di diventare anche una realtà virtuale sottratta a specifiche disposizioni nazionali. A meno di voler immaginare improbabili metadritti in grado di superare i confini territoriali degli ordinamenti giuridici, il principale problema che il metaverso è destinato evidentemente a sollevare è quello della individuazione delle regole giuridiche applicabili (480).

Si ritorna così alla fondamentale questione da cui si è partiti nel primo capitolo e, cioè, l'«indebolimento del diritto dinanzi alla potenza della tecnica» (481) con quest'ultima che sembra ormai definitivamente affrancarsi dalla capacità regolativa del primo.

(479) Così N. IRTI, *Le categorie giuridiche della globalizzazione*, in *Riv. dir. civ.*, 2002, p. 626; anche ID., *Geo-diritto*, in *Riv. tri. dir. proc. civ.*, 2005, p. 21 ss.; ID., *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Roma-Bari, 2001.

(480) Si pone giustamente questo interrogativo V. MAIO, *op. cit.*, p. 60. Sul punto anche F. LAMBERTI, *op. cit.*, p. 236 ss.

(481) Così N. IRTI, in N. IRTI, E. SEVERINO, *Dialogo su diritto e tecnica*, Laterza, Bari, 2001, p. 20.

CONCLUSIONI

Al termine di questa lunga disamina del lavoro agile non può farsi a meno di riepilogare i principali risultati cui si è pervenuti in merito al significato che questa disciplina riveste nel più generale panorama del lavoro subordinato.

La l. n. 81 del 2017 sembra porre l'interprete dinanzi alla non facile alternativa tra ricondurre il lavoro agile entro le rassicuranti coordinate del tradizionale concetto di subordinazione, con il rischio di pregiudicare l'eventuale interesse dei lavoratori alla flessibilità spazio-temporale dell'attività lavorativa, oppure superare le rigidità di quella nozione e della relativa disciplina, con il rischio di esporre il lavoratore alla maggiore forza contrattuale del datore di lavoro.

Il dibattito in materia di lavoro agile si è sviluppato finora nella rigida prospettiva di questa alternativa con l'inevitabile risultato che qualunque soluzione interpretativa rischia di risultare eccessivamente rigida o, al contrario, troppo permissiva a seconda della realtà concreta di ciascun rapporto di lavoro agile.

Senonché, come si è avuto modo di dimostrare nel corso della trattazione, è proprio questa alternativa a dover essere rimeditata rispetto all'attuale varietà fenomenologica dei rapporti che possono instaurarsi tra lavoratore e datore di lavoro.

Non mancano, infatti, i segnali in ciascuna previsione della l. n. 81 del 2017 che indicano la volontà del legislatore di offrire alle parti la facoltà di deviare dalla causa del tipo definito dall'art. 2094 cod. civ. in modo da definire l'assetto di interessi più congeniale agli scopi che intendono perseguire.

Una simile prospettiva richiede ovviamente di superare il dogma dell'unitarietà della fattispecie che tuttavia non è mai stata unica né tantomeno esclusiva. In ragione della pluralità di fattispecie esistenti nell'ordinamento, quel dogma era stato anzi criticato da quanti, nell'intento di decongestionare la fattispecie egemonica dell'art. 2094 cod. civ., ne avevano coltivato la lettura pluralistica.

A prevalere nel confronto dottrinale era stata tuttavia la lettura della unitarietà della fattispecie, non riuscendo le letture pluralistiche a superare l'ostacolo costituito dalla rigida corrispondenza tra fattispecie ed effetti.

Dopo l'entrata in vigore della l. n. 81 del 2017 il dibattito ha continuato a rifiutare, almeno in prevalenza, la prospettiva della pluralità della fattispecie, con il paradosso che quanto in passato non era ammesso dall'ordinamento era ampiamente prospettato dalla dottrina, mentre ora che quella prospettiva è indicata dal legislatore, è la dottrina a porsi, non senza eccezioni, nell'ottica della unicità ed esclusività della subordinazione tradizionalmente dedotta dall'art. 2094 cod. civ..

La questione fondamentale posta dalla disciplina del lavoro agile allora non è la sua conformità o meno allo schema dell'art. 2094 cod. civ. ma la necessità di conciliare l'uniformità della nozione tradizionale di subordinazione con le differenze che si manifestano nei settori produttivi più avanzati e nelle professionalità più elevate.

La digitalizzazione del lavoro ha reso ancora più manifesto ciò che la dottrina aveva percepito da tempo e, cioè, l'insufficienza di un'unica ed esclusiva nozione di subordinazione ancora interpretata in funzione dello storico criterio dell'eterodirezione a regolare la crescente complessità della realtà sociale.

Come si è cercato di dimostrare, la disciplina del lavoro agile offre gli strumenti per governare la complessità di una fattispecie al cui interno possono convivere diversi assetti di interessi che, a seconda delle scelte dell'autonomia individuale, possono replicare lo schema gerarchico della subordinazione tradizionale oppure deviare da quel modello attraverso un rapporto improntato alla col-

laborazione e alla responsabilità del lavoratore nel perseguimento dei risultati attesi.

Né l'eventuale deviazione dall'assetto di interessi tradizionale si pone automaticamente in conflitto con l'indisponibilità della norma inderogabile, dovendosi piuttosto verificare l'effettiva coerenza tra lo schema causale dedotto nel patto individuale e l'effettivo manifestarsi delle posizioni delle parti nel concreto svolgimento del rapporto.

Il lavoro agile, in definitiva, offre alle parti la possibilità di sfuggire allo schema dell'art. 2094 cod. civ. in modo da regolare le proprie posizioni in funzione dell'assetto di interessi voluto ma sul presupposto evidentemente della sua effettiva e concreta sussistenza. Non è difficile allora pensare che nella maggior parte dei casi l'interesse del datore di lavoro a mantenere inalterati i poteri di direzione e controllo dello svolgimento della prestazione risulterà prevalente nella negoziazione dei contenuti del patto di lavoro agile. Ma ciò non impedisce alle parti di definire uno schema diverso ove a prevalere siano invece l'interesse del datore di lavoro al risultato atteso e quello del lavoratore all'autonomia nello svolgimento della prestazione.

È chiaro che questo diverso modello di regolazione del lavoro agile sarà connotato da un elevato grado di fiducia del datore di lavoro nelle capacità del lavoratore di perseguire il risultato atteso, la cui individuazione, di conseguenza, non potrà che essere definita consensualmente dalle stesse parti che determineranno anche i mezzi e i tempi necessari alla sua realizzazione. È altrettanto evidente che in tale modello l'obiettivo da perseguire non potrà essere parcellizzato e scomposto in una seria indefinita di singole operazioni che non farebbero altro che replicare i connotati più pervasivi della subordinazione tradizionale.

Gli obiettivi da eseguire dovranno, in definitiva, essere funzionali tanto al perseguimento dell'interesse dell'impresa alla competitività, quanto a quello del lavoratore di acquisire maggiori spazi di autonomia nello svolgimento della prestazione.

È stato altresì dimostrato come la negoziabilità dei poteri datoriali che la dottrina ancora fatica ad ammettere in rigorosa conformità al modello tradizionale, rappresenti tanto una deviazione da quel modello, quanto la diretta conseguenza del loro fondamento contrattuale nel senso che se quei poteri nascono dal contratto e vivono nella dimensione contrattuale, gli stessi non possono che dipendere dalla volontà negoziale delle parti.

Il timore che la negoziazione di quei poteri possa preludere ad una loro accentuazione non sembra peraltro fondato, dovendosi considerare che il lavoratore agile può godere soltanto di maggiore autonomia e non di maggiore subordinazione, con la conseguenza che le parti sono legittimate unicamente a restringere e non ad ampliare l'ambito di esercizio dei poteri datoriali.

Al modello tradizionale di lavoro subordinato fondato sul criterio gerarchico dell'eterodirezione dell'art. 2094 cod. civ. si affianca così un ulteriore, eventuale e diverso assetto di interessi che, esprimendo una deviazione causale dal tipo codicistico, deve trovare corrispondenza non soltanto nel programma negoziale formalmente dichiarato dalle parti ma soprattutto nel concreto svolgimento dell'intero rapporto.

Dall'indivisibilità della causa e dell'obbligazione lavorativa discende, infatti, l'inevitabile conclusione per cui il patto di lavoro agile, intervenendo sul sinallagma contrattuale, non si limita a regolare la sola prestazione esterna, ma condiziona anche quella svolta all'interno dei locali aziendali, esprimendo un diverso assetto di interessi che come tale, si riferisce al rapporto complessivamente inteso.

Si è avuto modo altresì di approfondire il connotato identificativo di questo diverso modello di subordinazione che prescindendo dal requisito dell'eterodirezione, è stato identificato nel criterio della doppia alienità dell'organizzazione e del risultato che la Corte costituzionale aveva già individuato come elemento minimo della fattispecie.

La disciplina del lavoro agile, lungi dal regolare soltanto la prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, si inquadra dunque

all'interno del più ampio processo di ridefinizione della fattispecie del lavoro subordinato che nel suo contenuto minimo finisce per coincidere con l'eterorganizzazione della prestazione.

La disciplina del lavoro agile segna così il definitivo passaggio dalla unitarietà del concetto di subordinazione alla sua dimensione pluralistica che costituisce la principale risposta dell'ordinamento al crescente divario prodotto dal progresso tecnologico tra lavoratori dotati di diverse competenze e, come tali, portatori di differenti interessi che in questo modo trovano riconoscimento nell'articolazione interna di quel concetto.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2017, n. 2.
- ACCADEMIA DELLA CRUSCA - GRUPPO INCIPIT, *Accogliamo con piacere il « lavoro agile »*, Comunicato n. 3, 1° febbraio 2016.
- ACCORNERO A., *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 1994.
- ACEMOGLU D., RESTREPO P., *Robots And Jobs: Evidence From U.S. Labour Markets*, in *Journal of Political Economy*, 2020, Vol. 128, n. 6, p. 2188 ss.
- ACEMOGLU D., RESTREPO P., *Artificial intelligence, automation and work*, NBER Working Paper Series, n. 24196, 2018.
- ACEMOGLU D., RESTREPO P., *The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment*, in *American Economic Review*, 2018, Vol. 108, n. 6, p. 1488 ss.
- ADASCALITEI D., VACAS-SORIANO C., STAFFA E., HURLEY J., *Telework and teleworkability during COVID: An analysis using LFS data*, Eurofound, 2022.
- AIMO M., *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l'Unione europea?*, in *Labor*, 2021, p. 389 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 *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 589 ss.
- AIMO M., FENOGLIO A., *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, p. 25 ss.
- ALARCÓN CARACUEL M.R., *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 295 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, p. 495 ss.
- ALBI P., *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- ALBI P., *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 771 ss.

- ALBI P., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, p. 125 ss.
- ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*. Art. 2087, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008.
- ALBIOL MONTESINOS I., *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*, Cuadernos de la Cátedra de Derechos del Trabajo, 1971, p. 1 ss.
- ALES E., *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danos et remedia ferentes*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 19 ss.
- ALES E., *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro 'multi-locale': quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in CANAVESI G., ALES E. (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 75 ss.
- ALESSI C., *Lavoro agile e conciliazione: alcune osservazioni a margine della proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile del Gruppo Frecciarossa*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- ALESSI C., *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, p. 804 ss.
- ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, e-book.
- ALESSI C., BONARDI O., CALAFÀ L., D'ONGHIA M., *Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, p. 111 ss.
- ALESSI C., VALLAURI 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*, Ediesse, Roma, 2020, p. 131 ss.
- ALLAMPRESE A., *Del diritto alla disconnessione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, p. 149 ss.
- ALLAMPRESE A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, p. 658 ss.
- ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 307 ss.
- ALLEGRI G., BRONZINI G., *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act*, Deriveapprodi, Verona, 2015.
- ALLEVA P., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996, p. 187 ss.
- ALONSO OLEA M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974.
- ALPA G., *Le stagioni del contratto*, Il Mulino, Bologna, 2012.
- ALTIMARI M., *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo garantista*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 57 ss.
- ALTIMARI M., *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018, p. 181 ss.

- ALTIMARI M., *Teleslavoro e lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, p. 843 ss.
- ÁLVAREZ CUESTA H., *La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo en España*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 695 ss.
- ALVINO I., *È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza Covid-19?*, in *Giustiziacivile.com*, 8 aprile 2020.
- ALVINO I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, Napoli, 2018.
- ANASTASI A., voce *Novazione (dir. lav.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXVIII, 1978, p. 836 ss.
- ANDREJEVIC M., BURDON M., *Defining the Sensor Society*, in *Television & New Media*, 2015, Vol. 16, p. 19 ss.
- ANDREONI A., *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 105 ss.
- ANDRISANI C., DELEONARDIS N., GAGLIONE C., GARBUO C., MANNARELLI L., MARCELLINI G.P., VENTURA A., *Evoluzioni e profili attuali dell'infortunio in itinere*, in CANAVESI G., ALES E. (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 179 ss.
- ANGELINI L., *Le nuove modalità spaziali dell'adempimento e il telelavoro*, in GAETA L., LOFFREDO A. (a cura di), *I nuovi scenari della prestazione di lavoro*, ESI, Napoli, 1999, pp. 214 e ss.
- ANGIELLO L., *Innovazioni tecnologiche e mobilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1986, II, p. 278 ss.
- ANGIELLO L., *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Cedam, Padova, 1974.
- ARBORE A., *Potere di controllo e potere disciplinare nel lavoro agile*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 456 ss.
- AREA CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA, *Lo smart working in numeri*, Rapporto n. 4/2021.
- ASNAGHI A., *Il Protocollo delle Parti Sociali sul Lavoro Agile: montagne che han partorito un topolino?*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- ASNAGHI A., *Lo smart working verso una riflessione sul paradigma della subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, 2020, n. 3, p. 1 ss.
- AUTOR D.H., *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economics Perspectives*, 2015, n. 3, p. 3 ss.
- AUTOR D.H., *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, NBER Working Papers 20485, 2014.
- AUTOR D.H., *Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent"*, in *Science*, 2014, p. 843 ss.
- AUTOR D.H., KATZ L.F., KEARNEY M.S., *La polarizzazione del mercato del lavoro statunitense*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 425 ss..
- AVIO A., *La subordinazione ex lege non è costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, p. 277 ss.
- AVOGARO M., *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 7, p. 1 ss.

- BALANDI G.G., *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, I, p. 581 ss.
- BALLESTRERO M.V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-2 ss.
- BALLESTRERO M.V., *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 83 ss.
- BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, p. 41 ss.
- BALLESTRERO M.V., *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori al lavoro a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1979, I, p. 322 ss.
- BALLETTI E., *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, p. 487 ss.
- BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in AA.VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 67 ss.
- BALLETTI E., *La risoluzione consensuale, la novazione e l'impossibilità della prestazione*, in GRAGNOLI E. (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. V, Cedam, Padova, 2017, p. 125 ss.
- BANCA D'ITALIA, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Note Covid-19, 22 gennaio 2021.
- BANCA D'ITALIA, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Note Covid-19, 22 gennaio 2021.
- BANDELLONI G., *Corsi e ricorsi dell'eterodirezione*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 1, p. 1 ss.
- BARASSI L., *Elementi di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957.
- BARASSI L., *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, voll. I-II, Giuffrè, Milano, 1942.
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro del diritto positivo italiano*, voll. I-II, Soc. Ed. Libreria Milano, II^a ed., 1915-1917.
- BARBA V., *La connessione tra i negozi e il collegamento negoziale (Parte prima) e (Parte seconda)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2008, p. 791 ss. e p. 1167 ss.
- BARBERA M., *Statuto, contesti organizzativi e lavori cinquant'anni dopo*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, I, p. 39 ss.
- BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 403 ss.
- BARBIERI M., *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 18 ss.
- BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Labour&Law Issues*, 2020, n. 2, p. R-63 ss.
- BARBIERI M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour&Law Issues*, 2019, n. 2, p. I-4 ss.

- BARCELLONA M., *Della causa. Il contratto e la circolazione della ricchezza*, Cedam, Padova, 2015.
- BAUTIER DE MONGEOT M., *Le linee guida sul telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 18 ss.
- BAVARO V., *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, p. 671 ss.
- BAVARO V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 35 ss.
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.
- BAYÓN CHACÓN G., *El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienzo una evolución jurisprudencial?*, in *Revista de Derecho Privado*, 1961, p. 461 ss.
- BAYON CHACON G., PEREZ BOTIJA E., *Manual de Derecho del Trabajo*, Victoriano Suárez, Madrid, 1958.
- BECK U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carrocci, Roma, 2020.
- BECK U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- BELL C., *The Coming Of Post-Industrial Society. A venture in social forecasting*, Basic Book, New York 1973.
- 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, Padova, 2018, p. 621 ss.
- BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995.
- BELLOMO S., *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (dalla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli)*, in *Lav. dir. Europa*, 2023, n. 1, p. 1 ss.
- BELLOMO S., *Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 19, p. 166 ss.
- BELLOMO S., voce *Retribuzione. I) Rapporto di lavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXXI, 2009, p. 1 ss.
- BELLOMO S., ROCCHI L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 336 ss.
- BENNARDO A., *Il ruolo dei team nell'Industria 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 3 ss.
- BENTIVOGLI M., *Indipendenti. Guida allo smartworking*, Rubettino, Roma, 2020.
- BÉRASTÉGUI P., *Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*, ETUI Policy Brief 2021.05.
- BERGAMANTE F., CANAL T., MANDRONE E., ZUCARO R., *Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, in INAPP Policy Brief, n. 26 - gennaio 2022.

- BERNSTEIN E., BUNCH J., CANNER N., LEE M., *Beyond the Holacracy Hype: The Overwrought Claims — and Actual Promise — of the Next Generation of Self-Managed Teams*, in *Harvard Business Review*, 2016, n. 7-8, p. 38 ss.
- BETTI E., *Teoria generale del negozio giuridico*, Esi, Napoli, 1994, (rist. ed. 1943)
- BETTI E., *Inefficacia del negozio cambiario e reazione del rapporto causale*, in *Riv. dir. comm.*, 1927, II, p. 355 ss.
- BIAGI M., *Progettare per modernizzare*, in TREU T., *Politiche del lavoro, insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 269 ss.
- BIAGI M., *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in *Lav. dir.*, 1996, p. 325 ss.
- BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno “Statuto dei lavori”?*, in *Lav. dir.*, 1999, p. 571 ss..
- BIAGI M., TREU T., *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 5 ss.
- BIAGIOTTI A., *Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, I, p. 37 ss.
- BIANCA C.M., *Diritto civile*, Vol. III, *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2019.
- BIANCA C.M., *Diritto civile*, Vol. IV, *L'obbligazione*, Giuffrè, Milano, 2019.
- BIASI M., *Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 400 ss.
- BIASI M., *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, 2021, p. 160 ss.
- BINI S., *El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. C.2 ss.
- BINI S., *Il potere di controllo nella prestazione di lavoro agile. Brevi osservazioni*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 93 ss.
- BLACKWELL J., *Smart Working. A definitive report on today's smarter ways of working*, JBA, 2008.
- BLANPAIN R. (a cura di), *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice. A European and Comparative Study*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007.
- BOLEGO G., *Commento all'art. 18, l. n. 81/2017*, in DE LUCA TAMAJA R., MAZZOTTA O., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2018, p. 3128 ss.
- BOLLANI A., voce *Trasferimento dei lavoratori*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Vol. XVI, 1999, p. 35 ss.
- BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022.
- BORGHI P., *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile e tutela della riservatezza: prime riflessioni e spunti operativi*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.

- BORZAGA V., *Lavorare per progetti*, Cedam, Padova, 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, p. 49 ss.
- BOZZAO P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 106 ss.
- BRAMUCCI ANDREANI M., *Le attrezzature munite di videoterminale*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 721 ss.
- BRESCIANI I., *Il lavoro agile*, in A. DI STASI (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 49 ss.
- BRESSANT J., KNOWLES D., BRIFFA G., FRANCIS D., *Developing the Agile Enterprise*, in *International Journal of Technology*, 2002, p. 484 ss.
- BROLLO M., *Fragilità e lavoro agile*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- BROLLO M., *Il patto di lavoro agile nelle pp.aa. verso il post-emergenza*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 447 ss.
- BROLLO M., *Lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, I, p. 405 ss.
- BROLLO M., *Dopo il protocollo: i tre pilastri dello smart working*, in *Bollettino ADAPT* 13 dicembre 2021, n. 44.
- BROLLO M., *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in FILI V. (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in GAROFALO D., TIRABOSCHI M., FILI V., SEGHEZZI F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Vol. I, Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, 2020, p. 167 ss.
- BROLLO M., *Il lavoro agile tra emergenza pandemica e riemersione della questione femminile*, in *Labor*, 2020, p. 507 ss.
- BROLLO M., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 553 ss.
- BROLLO M., *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2017, p. 119 ss.
- BRONZINI G., *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, III, p. 75 ss.
- BRUNETTA R., TIRABOSCHI M., *Lavoro agile: alcune conferme dalle prime rilevazioni empiriche*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 15, 2021.
- BRUNETTA R., TIRABOSCHI M., *Lavoro agile: una rivoluzione che parte dalla Pubblica amministrazione*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 13, 2021.
- BRUNETTA R., TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile o smart working nella pubblica amministrazione prospettive e criticità*, in *Working Paper Adapt University Press*, n. 10, 2021.
- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A., *La nuova rivoluzione delle macchine*, Feltrinelli, Milano, 2015.

- BUCCISANO O., voce *Novazione*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXI, 1990, p. 1 ss.
- BUCCISANO O., *La novazione oggettiva e i contratti estintivi onerosi*, Giuffrè, Milano, 1968.
- BUONCRISTIANO M., *I poteri del datore di lavoro*, in RESCIGNO P. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XVI, *Impresa e Lavoro*, Tomo I, Utet, Torino, 1986, p. 570 ss.
- 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, p. 142 ss.
- BUTERA F., *Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 81 ss.
- BUTERA F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'industria*, 2017, p. 291 ss.
- CACCIARI M., *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, Milano, 2020.
- CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, in BROLLO M., DEL CONTE M., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 185 ss.
- CAFFIO S., *Lavoro agile e tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali*, GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo — agile — occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 490 ss.
- CAIROLI S., *Lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione entro ed oltre i confini dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 1, p. 1 ss.
- CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020.
- CAIROLI S., *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018, p. 3 ss..
- CAIROLI S., *Prime questioni sulla fattispecie del lavoro in modalità agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2018, p. 79 ss.
- CAIROLI S., GALLI G., VERZARO M., ROCCHI L., *Contrattazione collettiva. Periodo I semestre 2017*, in *Riv. giur. lav.*, Osservatori online, 2017, n. 3, p. 88 ss.
- CALAFÀ L., *Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata*, in *Lav. giur.*, 2018, p. 33 ss.
- CALDERARA D., *Diritto alla disconnessione e salute dei lavoratori*, in BROLLO M., DEL CONTE M., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 165 ss.

- CALDERARA D., *La dis-conneSSIONe: evoluzioni e prospettive*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 261 ss.
- CALVELLINI G., *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Esi, Napoli, 2020.
- CALVELLINI G., TUFO M., *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, 2018, p. 403 ss.
- CAMERA DEI DEPUTATI, X Commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo), *Indagine conoscitiva su «Industria 4.0»: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, 2016.
- CAMERA R., MASSI E., *Il lavoro agile dopo la riforma*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 28, p. 1727 ss.
- CAMPANELLA P., *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Smart working: tutela e condizioni di lavoro*, Futura, Roma, 2021, p. 101 ss.
- CANAVESI G., ALES E. (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020.
- CANGEMI V., *L'incidento sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 88, 2020.
- CANNATA F., *Disconnessione e riservatezza, quali garanzie nel contesto del lavoro agile?*, in *Lav. prev. oggi*, 2022, p. 220 ss.
- CAPPELLI P., TAVIS A., *HR Goes Agile. Agile isn't just for tech anymore*, in *Harvard Business Review*, 2018, March-April, p. 46 ss.
- CARABELLI U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018, p. 41 ss.
- CARABELLI U., *Introduzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 3 ss.
- CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 1 ss.
- CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Smart working: tutela e condizioni di lavoro*, Futura, Roma, 2021.
- CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018.
- 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, p. 43 ss.
- CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla «subordinazione» alle «subordinazioni»?», in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 961 ss.*
- CARINCI F., *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 54/2007.
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologia e diritto del lavoro. Atti delle*

- giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986, p. 3 ss.*
- CARINCI M.T., *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 89 ss.
- CARINCI M.T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 49 ss.
- CARINCI M.T., *Il lavoro agile nel settore privato*, in CARINCI M.T., TURSI A., *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile, tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 83 ss.
- CARINCI M.T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 488 ss.
- CARINCI M.T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 350 ss.
- CARINCI M.T., *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 45 ss.
- CARINCI M.T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato. Ragioni tecniche, organizzative, produttive (e sostitutive) come limite a poteri e libertà del datore di lavoro*, in GALGANO F. (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. XXXVI, Cedam, Padova, 2005.
- CARINCI M.T., GIUDICI S., PERRI P., *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, p. 7 ss.
- CARINCI M.T., HENKE A., *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 1044 ss.
- CARINCI M.T., INGRAO A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R.12 ss.
- CARINCI M.T., TURSI A., *Tutele crescenti e lavoro eterorganizzato al vaglio delle Alte Corti*, Giappichelli, Torino, 2021.
- CARINCI M.T., TURSI A., *Licenziamento subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020.
- CARIOTA FERRARA L., *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Morano, Napoli, 1948.
- CARUSO B., *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 427/2020.
- CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 215 ss.
- CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT - 146/2018.
- CARUSO B., *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 81 ss.

- CARUSO B., *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2007, p. 1 ss.
- CARUSO B., ALAIMO A., *Il contratto collettivo nell’ordinamento dell’Unione europea*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT - 87/2011.
- CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T. (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori e regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020.
- CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., “Manifesto” for a sustainable labour law, in *csdle.lex.unict.it*, 2022.
- CARUSO B., ZAPPALÀ L., *Un diritto del lavoro “tridimensionale”: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 439/2021.
- CASANO L., *Lavoro agile e conciliazione una prima verifica alla luce delle soluzioni contrattuali nelle aziende di credito e assicurative*, in *Lav. giur.*, 2021, n. 7, p. 700 ss.
- CASIELLO G., *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 645 ss.
- CASILLO R., *Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 725 ss.
- CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 115 ss.
- CASILLO R., *La subordinazione “agile”*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, p. 529 ss.
- CASILLO R., TUFO M., *Il lavoro agile*, in ESPOSITO M., LUCIANI V., ZOPPOLI L. (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 204 ss.
- CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.
- CATAUDELLA A., *Scritti sui contratti*, Cedam, Padova, 1998.
- CATAUDELLA M.C., *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 853 ss.
- CATAUDELLA M.C., *Lo smart working “emergenziale” nelle Pubbliche Amministrazioni*, in PILEGGI A., *Il diritto del lavoro dell’emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 35 ss.
- CATTABRIGA C., *I rapporti di lavoro speciali*, in CARINCI F., PIZZOFERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell’Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 229 ss.
- CAVALLARO L., *L’autotutela negata, ovvero: quale disciplina per il demansionamento illegittimo?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p. 470 ss.
- CAZZETTA G., *Discorso giuridico e differenze sociali: la crisi dell’uguaglianza felice*, in MECCARELLI M. (a cura di), *Diversità e discorso giuridico. Temi per un dialogo interdisciplinare su diritti e giustizia in tempo di transizione*, Editorial Dykinson, Madrid, 2016, p. 17 ss.
- CAZZETTA G., *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2007.
- CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E ANCL U.P. DI MILANO, *Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte*, in

- Sintesi. Rassegna di Giurisprudenza e Dottrina*, Novembre 2022, p. 42 ss.
- CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E ANCL U.P. DI MILANO, *Lo smart working tra regole ed innovazione: la proposta del centro studi e ricerche di Milano*, in *Sintesi. Rassegna di Giurisprudenza e Dottrina*, Giugno 2021.
- CESSARI A., *Diritto d'informazione e «conoscenza»*, in CESSARI A., DE LUCA TAMAJO R., *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 197 ss.
- CESTER C., *Brevi osservazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente (art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)*, in CARINCI F. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, p. 559 ss.
- CESTER C., *La norma inderogabile: fondamento e problema nel diritto del lavoro*, in AA.VV., *Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Modena 18-19 aprile 2008*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 7 ss.
- CESTER C., *La diligenza del lavoratore*, in CESTER C., MATTAROLO M.G., *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 5 ss.
- CESTER C., *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 17, *L'orario di lavoro*, 1995, p. 9 ss.
- CESTER C., MATTAROLO M.G., *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007.
- CESTER C., SUPPIEJ G., voce *Rapporto di lavoro*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XII, 1996, p. 4 ss.
- CHAMPY J., *Reengineering Management: The Mandate for New Leadership*, HarperCollins, New York, 1995.
- CHIEREGATO E., *Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 125 ss.
- CHIETERA F., *Il lavoro agile*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 345 ss.
- CHINÈ G., *Il collegamento contrattuale tra tipicità ed atipicità*, in *Giust. civ.*, 1996, I, p. 1095 ss.
- CIPD, *Smart working. The impact of work organisation and job design*, London, 2008.
- CIPRESSI P., *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1967.
- CIPRIANI A., *La partecipazione innovativa dei lavoratori. Creatività e contraddizioni nel lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 175 ss.

- CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.
- CIUCCIOVINO S., *Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 129 ss.
- CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 321 ss.
- CIUCCIOVINO S., *La certificazione dei contratti di lavoro come mezzo di produzione di certezze nel mercato di lavoro*, in CIUCCIOVINO S., *La certificazione dei contratti di lavoro. Problemi e questioni aperte*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 3 ss.
- COELHO MOREIRA T., *Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões*, in *Riv. intern. dir. trabalho*, 2021, n. 1, p. 1299 ss.
- COMITATO DI ESPERTI IN MATERIA ECONOMICA E SOCIALE, *Iniziativa per il rilancio "Italia 2020-2022"* (c.d. Piano Colao), giugno 2020.
- COMITATO SOCIALE SETTORIALE PER LE TELECOMUNICAZIONI, *Linee guida per il telelavoro in Europa*, 7 febbraio 2001, in www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/009-private-act.pdf.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Semestre europeo 2020: raccomandazioni specifiche per paese*, COM(2020) 500 final, Bruxelles, 20.5.2020.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Plasmare il futuro digitale dell'Europa*, COM/2020/67 final.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Strategia europea per i dati*, COM/2020/66 final.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Libro Bianco sull'Intelligenza Artificiale*, COM/2020/65 final.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Relazione sull'attuazione da parte degli Stati membri della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, 26.4.2017 COM(2017) 254 final.
- COMMISSIONE EUROPEA, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, Commission Staff Working Paper, Brussels, 2.7.2008, SEC(2008) 2178.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Status Report on European Telework*, 1998.
- COMMISSIONE EUROPEA, *L'Europa e la società dell'informazione globale. Raccomandazioni al Consiglio europeo (Rapporto Bangemann)*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1995.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Crescita, competitività, occupazione le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro bianco*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994.
- COMO E., TURI R., *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Sinistra Lavoro*, 2016, n. 32, p. 3 ss.
- COMUNICATO DELLA COMMISSIONE EUROPEA, *Telelavoro: secondo la Commissione il nuovo accordo costituisce una buona notizia per i lavoratori e per*

- le imprese*, IP/02/1057, Bruxelles, 16 luglio 2002, in ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/it/ip_02_1057/IP_02_1057_IT.pdf.
- CONFESERCENTI, *Cambia il lavoro, cambiano le città, imprese e centri urbani tra digitalizzazione e smart working: primi effetti e previsioni*, maggio 2022.
- CORAZZA L., *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia*, in *Lav. dir.*, 2022, p. 431 ss.
- CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 1066 ss.
- CORAZZA L., *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *Ec. lav.*, 2017, n. 2, p. 15 ss.
- CORAZZA L., *La polarizzazione del mercato del lavoro e la scomparsa del lavoratore «standard»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 467 ss.
- CORSALINI G., *La centralità del lavoratore nel sistema di tutela dell'Inail. Disciplina degli infortuni e delle malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2020.
- CORSALINI G., *Le malattie professionali in itinere*, in *Resp. civ. prev.*, 2014, p. 529 ss.
- CORSO M., *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 978 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 *Riv. it. dir. lav.*, 2017, III, p. 91 ss.
- COTTONE M., *L'accordo collettivo europeo sul telelavoro*, in CARINCI F., PIZZO-FERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, 2010, Vol. IX, p. 641 ss.
- CRISCUOLI G., *Contributo alla specificazione del negozio modificativo*, in *Giust. civ.*, 1957, I, p. 847 ss.
- CRUZ VILLALÓN J., *Gli elementi essenziali della nuova regolamentazione del telelavoro in Spagna*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 300 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 Issue*, 2020, n. 2, p. I.17 ss.
- CRUZ VILLALÓN J., *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 463 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 VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 55 ss.
- D'ADDIO F., *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1006 ss.

- D'ANTONA M., *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 155 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 53 ss.
- D'ANTONA M., *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 249 ss.
- D'ANTONA M., *La metamorfosi della subordinazione*, in CARUSO B., SCIARRA S. (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, Vol. III, *Scritti sul diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 1273 ss.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 189 ss.
- D'ANTONA M., *Uguaglianze difficili*, 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 comparato e comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 163 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, p. 3 ss.
- D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, I, p. 311 ss.
- D'ANTONA M., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996, p. 195 ss.
- D'ANTONA M., *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 31 ss.
- D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 529 ss.
- D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 43 ss.
- D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, p. 195 ss.
- D'APONTE M., *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal di-*

- ritto alla “disconnessione”, al lavoro “per obiettivi”, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 29 ss.
- D’AVINO E., *Lo spazio negoziale nella disciplina post-pandemica del lavoro agile nella p.a.*, in *Federalismi.it*, 2021, n. 23, p. 47 ss.
- D’ONGHIA M., *Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- D’ONGHIA M., *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005.
- DAGNINO E., *La regolazione dell’orario di lavoro nell’era del working anytime, anywhere*, in WP SALUS n. 5/2021.
- DAGNINO E., *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.
- DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1024 ss.
- 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, Adapt Labour studies e-Book series n. 50, 2016, p. 30 ss.
- DAGNINO E., *Lavoro agile: una questione definitoria*, 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, Adapt Labour studies e-Book series n. 50, 2016, p. 26 ss.
- DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 137 ss.
- DAGNINO E., MENEGOTTO M., PELUSI L.M., TIRABOSCHI M., *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2020.
- DAGNINO E., MENEGOTTO M., PELUSI L.M., TIRABOSCHI M., *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2017.
- DAGNINO E., MOSCARITOLO I., *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Bollettino ADAPT* 19 settembre 2016.
- DAGNINO E., NESPOLI F., SEGHEZZI F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 62, 2017.
- DAGNINO E., TIRABOSCHI M., *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.
- DAGNINO E., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press, Adapt Labour studies e-Book series n. 50, 2016.
- 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* n. 2, 2016.
- DAL PANE L., *Aspetti storici dell’atteggiamento dei lavoratori di fronte al progresso tecnico e alle trasformazioni avvenute nell’organizzazione della produzione*, in MOMIGLIANO F. (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte*

- alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, Vol. I, p. 117 ss.
- DAMOLI C., TANI L., *Lavoro agile ed infortunio in itinere*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 661 ss.
- DÄUBLER W., *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav., rel. ind.*, 1985, p. 65 ss.
- DAVIDOV G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford Monographs on Labour Law, 2016.
- DE ANGELIS L., *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 263/2015.
- DE BEER A., BLANC G., *Le travail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association Internationale Futuribles, Parigi, 1985.
- DE CRISTOFARO M., *Il lavoro a domicilio*, Cedam, Padova, 1978.
- DE FALCO M., *Il telelavoro transfrontaliero inciampa nel fisco: problemi e (possibili) soluzioni*, in *Bollettino ADAPT* 24 ottobre 2022, n. 36.
- DE FALCO M., *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, I, p. 429 ss.
- DE FEO D., *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia e i nuovi modelli contrattuali*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 647 ss.
- DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra « indisponibilità del tipo contrattuale », problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, p. 397 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, p. 715 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 467 ss.
- DE LUCA M., *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *Dir. lav.*, 2004, p. 207 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 9/2003.
- DE LUCA TAMAJO R., *L’ipotesi di un “tertium genus” e il disegno di legge n. 5651 sui c.d. “lavori atipici”*, in *Dir. lav.*, 2000, p. 263 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del ‘lavoro coordinato’*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 41 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili lavoristici*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996*, Cacucci, Bari, 1997, p. 53 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 433 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976.
- DE LUCA TAMAJO R., FLAMMIA R., PERSIANI M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di*

- valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 331 ss..
- DE LUCA TAMAJO R., FLAMMIA R., PERSIANI M., *Nuove forme di lavoro: documenti per un incontro di studio*, in *Lav. inf.*, 1996, n. 15-16, p. 75 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, p. 229 ss.
- DE MARCO C., "Work-life balance": *lo stato dell'arte e la sua applicazione nell'emergenza epidemiologica*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 619 ss.
- DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 435/2021.
- DE MARINIS N., *Obbligazione di lavoro ed emergenza epidemiologica*, in PILEGGI A., *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 23 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, 2020, p. 19 ss.
- DE MASI D., *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio, Venezia, 2020.
- DE MASI D., *Impiegati e operari, lasciamoli a casa*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 4 ss.
- DE MATTEIS A., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2020.
- DE MATTEIS A., *Lavoro agile e sicurezza*, in *ilgiuslavorista*, 14 settembre 2017.
- DE MICHELE V., *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs Act e diritto europeo*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 45 ss.
- DE NARDO G., *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e qualche nodo irrisolto*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 211 ss.
- DE NOVA G., *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974.
- DE SIMONE G., *Lavoro agile e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 3 ss.
- DEAKIN S., MARKOU C., *The Law-Technology Cycle and the Future of Work*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 445 ss.
- DECEGLIE M.G., *Il trattamento del lavoratore agile*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 427 ss.
- DEGRYSE C., *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *Working Paper ETUI*, 2016.02.

- DEINERT O., *Modes of Implementation European Collective Agreements and Their Impact on Collective Autonomy*, in *Ind. law journ.*, 2003, p. 320 ss.
- DEL CONTE M., *La proposta di riforma del lavoro agile del gruppo Frecciarossa: novità e tendenze del sistema*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- DEL CONTE M., *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 549 ss.
- DEL CONTE M., *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 199 ss.
- DEL CONTE M., *Il "Jobs Act" e la protezione del lavoro: variazioni metodologiche*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 21 ss.
- DEL PRATO E., *Requisiti del contratto. Art. 1325*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2013.
- DEL PRATO E., *Contratti misti: variazioni sul tema*, in *Riv. dir. civ.*, 2012, p. 87 ss.
- DEL PUNTA R., *A proposito di E. Mingione (a cura di), Lavoro: la grande trasformazione*, Feltrinelli, 2020, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, p. 509 ss.
- DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021.
- DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 358 ss.
- DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 225 ss.
- DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 77 ss.
- DEL PUNTA R., *Labour Law and the Capability Approach*, in *Int. jour. comp. labour ind. rel.*, 2016, 32, 4, p. 383 ss.
- DEL PUNTA R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in CORAZZA L., ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, p. 15 ss.
- DEL VECCHIO L., *Il lavoro agile oltre l'emergenza*, in *Dir. lav. merc.*, 2021, p. 371 ss.
- DELL'OLIO M., *Retribuzione, quantità e qualità di lavoro, qualità di vita*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 1 ss.
- DELL'OLIO M., *Nuove forme di lavoro dipendente*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, p. 668 ss.
- DELL'OLIO M., voce *Lavoro a domicilio*, in *Noviss. dig. it.*, Vol. IV, 1983, p. 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., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 251 ss.

- DELOGU A., *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 133 ss.
- DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988.
- DESSI O., *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4 St. Lav.*, Esi, Napoli, 2017.
- DI CARLUCCIO C., *Emergenza epidemiologica e lavoro agile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, III, p. 3 ss.
- DI MAJO A., voce *Causa del negozio giuridico*, in *Eng. giur. Treccani*, Vol. VI, 1988, p. 1 ss.
- DI MARTINO V., WIRTH L., *Telework: A new way of working and living*, in *Intern. Labour Rev.*, 1990, n. 5, p. 529 ss.
- DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour&Law Issue*, 2017, n. 2, p. 18 ss.
- DI MOLFETTA S., MEZINI R., *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R110 ss.
- DI NANNI C., *Collegamento negoziale e funzione complessa*, in *Riv. dir. comm.*, 1977, I, p. 279 ss.
- DI NICOLA P., *Contrattare il telelavoro*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 493 ss.
- DI SABATO F., *Unità e pluralità di negozi (contributo alla dottrina del collegamento negoziale)*, in *Riv. dir. civ.*, 1959, I, p. 412 ss.
- DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO M., *Delimitazione del telelavoro, ambito di applicazione del regime legale e accordo di telelavoro: brevi riflessioni su alcuni problemi sollevati dalle modifiche introdotte dalla legge n. 83 del 6 dicembre 2021*, in *Dir. merc. lav.*, 2022, p. 657 ss.
- DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, Bologna, 2019.
- 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, p. 111 ss.
- DONINI A., *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, p. 823 ss.
- DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 77 ss.
- DONINI A., NOVELLA M., *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 2 ss.
- DORIA G., *I negozi sull'effetto giuridico*, Giuffrè, Milano, 2000.
- DRUCKER P.F., *La società post-capitalista*, Sperling & Kupfer, Milano, 1993.
- DUNI G., voce *Teleamministrazione*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 2007, p. 1 ss.
- EMILIANI S.P., *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 473 ss.
- ERNST E., MEROLA R., SAMAAN D., *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, ILO Research paper, n. 5, 2018.

- 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, p. 147 ss.
- ESPOSITO M., *Salute e sicurezza*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 125 ss.
- ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Report by the European Social Partners*, 28 giugno 2006, in erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf.
- ETUC, *Voluntary agreement on Telework. Interpretation Guide*, in resource-centre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf.
- EU-OSHA, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
- EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
- EUROFOUND, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
- EUROFOUND, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
- EUROFOUND, *COVID-19 Policy responses across Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- EUROFOUND, *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- EUROFOUND, *Sixth European Working Conditions Survey. Overview report*, Publications Office of the European Communities, Lussemburgo, 2017.
- EUROFOUND, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- EUROFOUND, *Telework in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- EUROFOUND, *Fourth European Working Conditions Survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2007.
- EUROFOUND, *Third European survey on working conditions 2000*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2001.
- EUROFOUND, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed. Consolidated Report*, WP/97/28/EN, 1997.
- EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, and ILO, Ginevra, 2017.
- PARLAMENTO EUROPEO, *AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework*, European Union, Brussels, 2022.

- PARLAMENTO EUROPEO, *Digital automation and the future of work*, European Parliamentary Research Service, 2021.
- FAIOLI M., *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, p. 1 ss.
- FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.
- FAIOLI M., voce *Telelavoro. Postilla di aggiornamento*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 2006, p. 1 ss.
- FALSONE M., *Il lavoro agile come fattore discriminatorio vietato*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 563 ss.
- FALSONE M., *La Corte di giustizia interviene in tema di periodo minimo di riposo giornaliero e di durata massima dell'orario settimanale di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, p. 1262 ss.
- FALZEA A., voce *Efficacia giuridica*, in *Enc. dir.*, Vol. XIV, 1965, p. 432 ss.
- FEDI F., *Teniamone conto, c'è un fattore, umano*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 55 ss.
- FENG A., GRAETZ G., *Rise of the Machines: the Effects of Labor-Saving Innovations on Jobs and Wage*, IZA Discussion Paper, n. 8836, 2015.
- FENOGLIO A., *Autonomia dei lavoratori «nella» subordinazione, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, p. 3 ss.
- FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 184 ss.
- FENOGLIO A., *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- 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, Padova, 2018, p. 547 ss.
- FENOGLIO A., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 625 ss.
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B., *El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 377 ss.
- FERRANTE V., *L'orario di lavoro tra presente e futuro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 113 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, p. 125 ss.
- FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012.
- FERRANTE V., voce *Tempo di lavoro*, in *Enc. dir.*, annali IV, 2011, p. 1181 ss.
- FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008.
- FERRANTE V., *Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004, p. 1395 ss.

- FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato. Eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, Torino, 2004.
- FERRARA M.D., *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 426/2020.
- FERRARESI M., *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 423 ss.
- FERRARESI M., voce *Lavoro agile*, in *Enc. giur. Treccani. Diritto on line*, 2018.
- FERRARESI M., *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 93 ss.
- FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 583 ss.
- FERRARO F., *Riflessioni sul coordinamento ex art. 409 n. 3, c.p.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 543 ss.
- 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 ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 169 ss.
- FERRARO G., *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-49 ss.
- FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 349 ss.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 53 ss.
- FERRARO G., *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in ICHINO P. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 163 ss.
- FERRARO G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 429 ss.
- FERRARO G., *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1989, p. 555 ss.
- FERRI G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Giuffrè, Milano, 1966.
- FIATA E., *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 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, p. 101 ss.
- FICARI L., voce *Lavoro a domicilio*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XVIII, 1981, p. 1 ss.
- FILI V., *I lavoratori anziani tra esclusione e inclusione*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, p. 369 ss.
- FILI V., *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, p. 70 ss.
- FIORILLO L., *Il lavoro agile: continua il processo 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, 2018, p. 165 ss.

- FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018.
- FLAMMIA R., *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, p. 161.
- FLAMMIA R., voce *Telelavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XXX, 1996, p. 1 ss.
- FLAMMIA R., *Telelavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 638 ss.
- FLORIDI L., *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Cortina, Milano, 2017.
- FOGLIA L., *Emergenza lavoro e il lavoro in emergenza*, in PILEGGI A., *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 27 ss.
- FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Tempo di bilanci per lo smart working tra rischio retrocessioni e potenzialità inespresse*, 2020.
- FRANZA G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 772 ss.
- FRANZONI M., *Degli effetti del contratto*, Vol. I, *Efficacia del contratto e recesso unilaterale. Artt. 1372-1373*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2013.
- FREDIANI M., *Il D.M. 19 ottobre 2020 quale compendio del lavoro agile in regime emergenziale*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 1023 ss.
- FREDIANI M., *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Lav. giur.*, 2017, p. 630 ss.
- FREDIANI M., *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Lav. giur.*, 2004, p. 824 ss.
- FREDIANI M., *Telelavoro ed accordo quadro europeo. Commento a accordo quadro sul telelavoro del 16 luglio 2002 siglato da sindacati e datori di lavoro europei ex art. 139 Tr. Ce.*, in *Lav. giur.*, 2002, p. 1037 ss.
- FREY C.B., OSBORNE M.A., *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Working Papers, Oxford Martin School, 2013.
- GABRIELLI G., PADOVINI F., voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXIX, 1988, p. 27 ss.
- GAETA L., voce *Telelavoro*, in *Enc. giur. Treccani. Diritto on Line*, 2015.
- GAETA L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-59 ss.
- GAETA L., *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1999, I, p. 311 ss.
- GAETA L., *La nozione*, in GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 31 ss.
- GAETA L., *La qualificazione del rapporto*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 1 ss.
- GAETA L., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, p. 547 ss.
- GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993.

- GAETA L., *Teorie e metodologie della subordinazione*, in GAETA L., STOLFA F., TESAURO P., *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Tomo I, Utet, Torino, 1993, p. 45 ss.
- GAETA L., *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del «telelavoro»*, in *Lav. '80*, 1986, p. 344 ss.
- GAETA L., LOFFREDO A. (a cura di), *I nuovi scenari della prestazione di lavoro*, ESI, Napoli, 1999.
- GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998.
- GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999.
- GAETA L., PASCUCCI P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, p. 11 ss.
- GAETA L., TESAURO P., *Subordinazione e lavoro a domicilio*, in GAETA L., STOLFA F., TESAURO P., *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Tomo I, Utet, Torino, 1993, p. 191 ss.
- GALANTINO L. (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Cedam, Padova, 1987.
- GALANTINO L., *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Dir. lav.*, 1985, I, p. 323 ss.
- GALGANO F., *Trattato di diritto civile*, Vol. II, *Le obbligazioni in generale. Il contratto in generale. I singoli contratti*, Cedam, Padova, 2014.
- GAMBACCIANI M., *L'infortunio in itinere del lavoratore «agile»*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 247 ss.
- GANDOLFI G., *Sui negozi collegati*, in *Riv. dir. comm.*, 1962, II, p. 342 ss.
- GARCÍA MURCIA J., *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, in PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., THIBAUT ARANDA X. (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 29 ss.
- GARGIULO U., *La determinazione della prestazione di lavoro tra libertà e dignità: potere direttivo e jus variandi a cinquant'anni dallo Statuto*, in RUSCIANO M., GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, I, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 379 ss.
- GARILLI A., *La subordinazione e i suoi confini nel pensiero di Massimo Roccella e nell'evoluzione ordinamentale*, in AIMO M., FENOGLIO A., IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esi, Napoli, 2021, p. 503 ss.
- GARILLI A., BELLAVISTA A., *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori: i limiti ai poteri dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva (artt. 4-9-13)*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 6, *Lo Statuto dei Lavoratori: vent'anni dopo*, 1990, p. 139 ss.
- GAROFALO C., *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 399 ss.
- GAROFALO D., *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, p. 1211 ss.

- GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 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, 2018, p. 3 ss.
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17 ss.
- GAROFALO D., *Legislazione in materia di lavoro: il lavoro a domicilio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, III, p. 131 ss.
- GASPERONI N., *Collegamento e connessione tra negozi*, in *Riv. dir. comm.*, 1955, I, p. 357 ss.
- GAZZONI F., *Atipicità del contratto, giuridicità del vincolo e funzionalizzazione degli interessi*, in *Riv. dir. civ.*, 1978, I, p. 52 ss.
- GENIN E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Poverty*, in *Int. journ. comp. lab. law ind. rel.*, 2016, p. 280 ss.
- GENTILE G., *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 490 ss.
- GHERA E., *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, p. 553 ss.
- GHERA E., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, p. 1 ss.
- GHERA E., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. riforma e vincoli di sistema. dalla Legge 14 febbraio 2003 n. 30 al Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2004, p. 277 ss.
- GHERA E., *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Scritti in onore di Gino Giugni. Studi sul lavoro*, Cacucci, Bari, Vol. I, 1999, p. 477 ss.
- GHERA E., *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1994.
- GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 621 ss.
- GHEZZI G., *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 353 ss.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1985.
- GIANNETTI R., *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansioni del lavoro, salari e disegualianza*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 275 ss.
- GIORGIANNI M., *Negozi giuridici collegati*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1937, estratto, p. 1 ss.
- GIUBBONI S., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, p. 55 ss.
- GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, p. 243 ss.

- GIUBBONI S., *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, p. 207 ss.
- GIUBBONI S., *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, p. 471 ss.
- GIUBBONI S., *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. giur. lav.*, 2016, p. 244 ss.
- GIUBBONI S., LUDOVICO G., ROSSI A., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Cedam, Padova, 2020.
- GIUGNI G., *Presentazione*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. XIII.
- GIUGNI G., *È necessario, subito, un altro (tele)statuto*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 46 ss.
- GIUGNI G., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1982, p. 375 ss.
- GIUGNI G., *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in MOMIGLIANO F. (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, Vol. I, p. 293 ss.
- GIUGNI G., *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.
- GIULIANI A., *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, p. 80 ss.
- GOERLICH PESET J.M., *El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 2, p. 5 ss.
- GORZ A., *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.
- GOTTARDI D., *Digitalizzazione e benessere delle persone: conciliazione e disconnessione. La prospettiva delle istituzioni Ue*, in PERUZZI M., SACCHETTO D. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 37 ss.
- GOTTARDI D., voce *Telelavoro*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Agg., 2003, p. 906 ss.
- GOTTARDI D., *Il telelavoro domiciliare*, in GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 81 ss.
- GOTTARDI D., voce *Lavoro a domicilio*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, IV ed., Vol. VIII, 1992, p. 180 ss..
- GRAFFI A., PARRAVICINI P., *Produttività del lavoro e smart working: un binomio migliorabile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. C.2 ss.
- GRAGNOLI E., *Il licenziamento per scarso rendimento e il giustificato motivo oggettivo*, in *Lav. giur.*, 2015, I, p. 40 ss.
- GRAGNOLI E., CORTI M., *La retribuzione*, in MARAZZA M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Diritti e obblighi*, Tomo II, Cedam, Padova, 2012, p. 1375 ss.

- GRAMANO E., *La normativa europea alla prova della frammentazione del tempo di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, p. 928 ss.
- GRAMANO E., *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'unione europea: il caso Yodel*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, II, p. 1453 ss.
- GRAMANO E., *L'accordo sul lavoro agile: forma e contenuto*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 503 ss.
- GRANDI M., *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 5 ss.
- GRANDI M., *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 50 ss.
- GRANDI M., voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, Vol. XXXVIII, 1987, p. 313 ss.
- GRECO M.G., *L'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze nel lavoro agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 581 ss.
- GRECO R., *Il rapporto di lavoro tra nuove tecnologie e vecchie norme*, in *Crit. dir.*, 1984, n. 34, p. 59 ss.
- GRIECO A., *Il diritto alle ferie e il principio del pro rata temporis secondo la Corte di giustizia. Lo stato dell'arte della giurisprudenza comunitaria sul diritto al riposo annuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 559 ss.
- GRUPPO FRECCIA ROSSA, *Relazione di accompagnamento proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile*, dicembre 2021.
- GSCHWIND L., VARGAS O., *Telework and its effects in Europe*, in MESSENGER J.C. (a cura di), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*, Elgar, Cheltenham, 2019, p. 36 ss.
- GUARINIELLO R., *La sicurezza sul lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano, 2017.
- GUARINIELLO R., *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 32-33, p. 2007 ss.
- GULOWSEN J., *A measure of work-group autonomy*, in DAVIS L.E., TAYLOR J.C. (eds), *Design of Jobs*, Goodyear, Santa Monica, 1979, 2^a ed., p. 206 ss.
- HABERMAS J., *La nuova oscurità. Crisi dello Stato sociale ed esaurimento delle utopie*, Ed. Lavoro, Roma, 1998.
- HAMEL G., ZANINI M., *The end of bureaucracy*, in *Harvard Business Review*, November-december, 2018, p. 50 ss.
- HAMMER M., *Oltre il reengineering. Come i processi aziendali cambiano l'organizzazione e la nostra vita*, Baldini&Castoldi, Milano, 1998.
- HAMMER M., CHAMPY J., *Re-engineering the Corporation. A manifesto for business revolution*, Harper Business, New York, 1993.
- HERBST PH. G., *Alternatives to Hierarchy*, Springer, Boston, 1976.
- HOBBSBAM J., *The Nowhere Office. Reinventing Work and the Workplace of the Future*, Basic Books, London, 2022.
- HOLTGREWE U., *New new technologies: The future and the present of work in information and communication technology*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, Vol. 29, n. 1, p. 9 ss.

- HOLT R., STERN E., *Distance working. Origins, diffusion, prospect*, Tavistock Institute, Fast Program, Commission of the European Communities, Lussemburgo, 1986.
- IANSITI M., LAKHANI K.R., *Digital Ubiquity. How Connections Sensors, and Data Are Revolutionizing Business*, in *Harvard Business Review*, 2014, n. 11, p. 90 ss.
- ICHINO P., *Un protocollo poco innovativo ma non inutile*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- ICHINO P., *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliere l'imprenditore*, Rizzoli, Milano, 2020.
- ICHINO P., *Se l'epidemia mette le ali allo smart working*, in *Lavoce.info*, 28 febbraio 2020.
- ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, p. 294 ss.
- ICHINO P., *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del «lavoro agile»*, in *www.pietroichino.it*, 2017.
- ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 525 ss.
- ICHINO P., *Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il «lavoro agile»*, in *www.pietroichino.it*, 2016.
- ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri* in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, II, p. 573 ss.
- ICHINO P., *Sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in VALLEBONA (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2015, p. 52 ss.
- ICHINO P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, p. 59 ss.
- ICHINO P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. dir. Europa*, 2011, n. 1, p. 1 ss.
- ICHINO P., *Sullo scarso rendimento come fattispecie anfibia, suscettibile di costituire al tempo stesso giustificato motivo oggettivo e soggettivo di licenziamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 694 ss.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale*, diretto da CICU A., MESSINEO F., e continuato da MENGONI L., Vol. I, II, III, Giuffrè, Milano, 2000.
- ICHINO P., *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 73 ss.
- ICHINO P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992.
- ICHINO P., *Norma inderogabile e valorizzazione dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, p. 77 ss.
- ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989.
- ICHINO P., *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione autonoma o subordinata*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autono-*

- mia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, p. 77 ss.
- ICHINO P., *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, I, p. 199 ss.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Vol. I, Giuffrè, Milano, 1984.
- ICHINO P., VALENTE L., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2017-2109*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012.
- IERVOLINO P., *Lo smart working al vaglio del Covid-19: un altro fallimento nel processo di privatizzazione del pubblico impiego*, in PILEGGI A., *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, n. 3-4, Suppl., p. 43 ss.
- INAIL, *Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere del 4 maggio 1998*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1998, I, p. 155 ss.
- INAPP, *Attualità e prospettive dello smart working. verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, settembre, 2022.
- INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Conditions of work digest*, Vol. 9, n. 1, International Labour Office, Ginevra, 1990.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Working time and work-life balance around the world*, International Labour Office, Ginevra, 2022.
- 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 *Working Paper Adapt University Press*, n. 7, 2022.
- IODICE G., COLOMBIANI R., *Il lavoro agile nella legge n. 81/2017. Flessibilità o destrutturazione del rapporto?*, WP ADAPT, n. 9/2017.
- IRTI N., *Le categorie giuridiche della globalizzazione*, in *Riv. dir. civ.*, 2002, p. 625 ss.
- IRTI N., *Un diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016.
- IRTI N., *Calcolabilità weberiana e crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. civ.*, 2014, p. 987 ss.
- IRTI N., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 2014, p. 37 ss.
- IRTI N., *La filosofia di una generazione*, in *Contratto e impresa*, 2011, p. 1295 ss.
- IRTI N., *Geo-diritto*, in *Riv. tri. dir. proc. civ.*, 2005, p. 21 ss.
- IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Roma-Bari, 2001.
- IRTI N., E. SEVERINO, *Dialogo su diritto e tecnica*, Laterza, Bari, 2001.
- ISTAT, *Fase 1: le giornate in casa durante il lockdown, 5 aprile - 21 aprile 2020*, 5 giugno 2020.
- ISTAT, *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19*, Report, 15 giugno 2020.
- ISUSI I., DURÁN J., CORRAL A., *Working conditions in telework during the pandemic and future challenges*, Eurofound, 2022.

- IZZI D., *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lav. dir.*, 2020, p. 333 ss.
- JODICE 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 *Working Paper ADAPT University Press n. 7*, 2022.
- JURADO SEGOVIA A., *Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar a la luz de las recientes reformas normativas*, in PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., THIBAUT ARANDA X. (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 287 ss.
- KORINEK A., STIGLITZ J.E., *Artificial Intelligence and Its Implications for Income Distribution and Unemployment*, NBER Working Paper Series, n. 24174, 2017.
- LAI M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 662 ss.
- LAI M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 985 ss.
- LAI M., *Salute e sicurezza e lavoro agile*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2016, I, p. 465 ss.
- LAI M., RICCIARDI L., *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, n. 11, p. 707 ss.
- LAMBELHO A., *O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal*, in *Questões laborais*, 2022, n. 60, p. 31 ss..
- LAMBERTI F., *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 4, p. 205 ss.
- LAMBERTI F., *I limiti dell'autonomia individuale del lavoratore: percorsi e prospettive tra inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti*, Jovene, Napoli, 2020.
- LAMBERTI M., *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 615 ss.
- LAMBERTI M., *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 195 ss.
- LAMBERTUCCI P., *Il potere di controllo tra disciplina statutaria e regolamentazione della privacy*, in RUSCIANO M., GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, I, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, p. 413 ss.
- LAMONACA V., *Il diritto (eventuale) all'apprendimento continuo e la (complessa) certificazione delle competenze nel lavoro agile: un rebus di difficile soluzione*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 446 ss.
- LANOTTE M., *La ridefinizione dei limiti al potere di controllo a distanza*, in LEVI A. (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei lavoratori dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 21 ss.
- LARGIER A., *Le teletravail. Trois projets pour un même objet*, in *Réseaux*, 2001, p. 201 ss.
- LAZZARI C., *Ancora sui lavoratori fragili e smart working*, in *Giustiziacivile.com*, 5 febbraio 2021.

- LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, F. Angeli, Milano, 2015.
- LAZZARI C., *Il codice disciplinare*, in MAINARDI S. (a cura di), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Utet, Torino, 2012, p. 29 ss.
- LEAL AMADO J., COELHO MOREIRA T., *Telework in Portugal*, in *Dir. lav. merc. int.*, 2022, p. 213 ss.
- LECCESE V., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *Labour & Law Issues*, 2022, n. 1, p. 2 ss.
- LECCESE V., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale della (ri)costruzione delle tutele lavoristiche: il caso del lavoro agile*, in AA.VV., *Libri Amicorum per Umberto Carabelli*, Cacucci, Bari, 2021, p. 209 ss.
- LECCESE V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, II, p. 428 ss.
- LECCESE V., *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio d'impresa*, in *Guida lav.*, 2019, n. 39, p. IX ss.
- LECCESE V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001.
- LEE E.A., *Cyber physical systems: Design challenges*, 11th IEEE International Symposium on Object and Component-Oriented Real-Time Distributed Computing (ISORC), 2008.
- LENER G., *Profili del collegamento negoziale*, Giuffrè, Milano, 1999.
- 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, 2018, p. 469 ss.
- LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 844 ss.
- LEPORE M., *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 813 ss.
- LEVI A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 11 ss.
- LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 25 ss.
- LINDSTRÖM J., MOBERG A., RAPP B., *On the classification of telework*, in *European Journal of Information Systems*, 1997, n. 4, p. 243 ss.
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, F. Angeli, Milano, 1982.
- LISO F., *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 366 ss.
- LO FARO A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 1999.
- LO FARO A., *Politiche comunitarie e diritto internazionale*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 213 ss.
- LOI P. (a cura di), *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021.

- LOMBARDI M., *Il lavoro nel metaverso: uno spazio indefinito del possibile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 27 ss.
- LOMBARDI M., *I processi innovativi nel Multiverso fisico-digitale*, Firenze University Press, Firenze, 2018.
- LOMBARDI M., MACCHI M., *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 293 ss.
- LUCCHETTI G., *Il lavoro da remoto tra consenso del lavoratore e organizzazione dell'impresa*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 77 ss.
- LUDOVICO G., *Il lavoro autonomo digitale alla prova della territorialità dell'ordinamento previdenziale*, in PILATI A., RAZZOLINI O. (a cura di), *Il lavoro autonomo nei luoghi della cultura*, Esi, Napoli, 2022, p. 239 ss.
- LUDOVICO G., SQUEGLIA M. (a cura di), *Il welfare aziendale oggi: il dibattito de iure condendo*, Giuffrè, Milano, 2019.
- LUDOVICO G., *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012.
- LUNARDON F., *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 265 ss.
- MACALUSO C., *La sicurezza nel "lavoro agile" tra presente e futuro*, in *Ig. sic. lav.*, 2016, p. 638 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. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 74 ss.
- MAGAGNOLI S., *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2021, n. 2, p. R86 ss.
- MAGAZZÙ A., voce *Novazione (dir. civ.)*, in *Enc. dir.*, Vol. XXVIII, 1978, p. 779 ss.
- MAGGI B., *Smart working: le false promesse*, in NERI M. (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, TAO Digital Library, Bologna, 2017, p. 62 ss.
- MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour&Law Issue*, 2019, n. 2, p. 1 ss.
- MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 105 ss.
- MAGNANI M., *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 404/2019.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. 81/2015*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 294/2016.
- MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009.
- MAGNO P., *Il "luogo" nel telelavoro*, in *Dir. lav.*, 1996, I, p. 550 ss.

- MAGNO P., *Le vicende modificative del rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 1976.
- MAGRINI S., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996*, Cacucci, Bari, 1997, p. 125 ss.
- MAINARDI S., *Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 213 ss.
- MAINARDI S., *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2002.
- MAIO V., *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 41 ss.
- MAIO V., *Nel paradosso del lavoro rigido. Considerazioni a margine dell'inchiesta sul lavoro da remoto condotta dalla Rete lavoratrici e lavoratori Agili - Italia*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 1, p. 1 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, p. 85 ss.
- MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 1414 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, p. 94 ss.
- MAIO V., *Il telelavoro*, in PERSIANI M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 777 ss.
- MALERBA F., *Un'introduzione all'economia dell'innovazione*, in F. MALERBA (a cura di), *Economia dell'innovazione*, Carrocci, Roma, 2000.
- MALZANI F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 17 ss.
- MANCINI F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957.
- MANCUSO SEVERINI M.E., *Il futuro del lavoro è oggi: lo smart working. Quali sfide per i modelli di tutela antinfortunistica?*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, p. 33 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, Adapt Labour studies e-Book series n. 50, 2016, p. 23 ss.
- MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 315/2016.
- MARAZZA M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 300/2016.
- MARAZZA M., *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. civ.*, 2016, I, p. 215 ss.

- MARAZZA M., *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in MARAZZA M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Diritti e obblighi*, Tomo II, Cedam, Padova, 2012, p. 1271 ss.
- MARAZZA M., *La crisi dell'egualitarismo sessantottino nella società del lavoro "borgnese": la subordinazione attenuata dell'epoca postindustriale*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, p. 928 ss.
- MARAZZA M., *Lavoro e rendimento*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 560 ss.
- MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.
- 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 ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 41 ss.
- MARCIANÒ A., *La causa nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012.
- MARESCA A., *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disegualianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 166 ss.
- MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, p. 2020, 146 ss.
- MARESCA A., *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 73 ss.
- MARESCA A., *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 133 ss.
- MARESCA A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 1 ss.
- MARI G., *Introduzione. La sfida del lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. XVII ss.
- MARIUCCI L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 407/2020.
- MARIUCCI L., *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 67 ss.
- MARIUCCI L., *Le due facce del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro*, in *Lavoro80*, *Quad.*, 1985, p. 369 ss.
- MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, F. Angeli, Milano, 1979.
- MARTELLONI F., *La condizione di doppia alienità del lavoratore bisognoso di tutela giuslavoristica*, in AIMO M., FENOGLIO A., IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esi, Napoli, 2021, p. 559 ss.
- MARTELLONI F., *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in *Quest. giust.*, 2020, p. 1 ss.
- MARTELLONI F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 399 ss.

- MARTELLONI F., *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 2017, p. 517 ss.
- MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bonomia University Press, Bologna, 2012.
- MARTONE M., *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, p. 1131 ss.
- MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020.
- MARTONE M., *Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza. Il 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, p. 3 ss.
- 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, Padova, 2018, p. 461 ss.
- MARTONE M., *Lo smartworking nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 293 ss.
- MARTONE M., *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, Tomo I, Cedam, Padova, 2012, p. 3 ss.
- MASERATI T., *Reperibilità, disponibilità e determinazione unilaterale del luogo di lavoro: i più recenti approdi euro-unitari nella giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 874 ss.
- MASERATI T., *Una lettura comparata del lavoro da remoto di “terza generazione” tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 791 ss.
- MASTROILLI P., *Forma scritta, obblighi di comunicazione e recesso nel lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 855 ss.
- MATHIEU C., *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Revue de droit du travail*, 2016, p. 592 ss.
- MATTAROLO M.G., *Il dovere di obbedienza*, in CESTER C., MATTAROLO M.G., *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*, in SCHLESINGER P. (fondato da) e BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 269 ss.
- MAZZIOTTI F., *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1974.
- MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, p. 5 ss.
- MAZZOTTA O., *Lo statuto del lavoro autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016.
- MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, p. 7 ss.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011.
- MAZZOTTA O., *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Con-*

- gresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 3 ss.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 35 ss.
- MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.
- MC BRITTON M., BRANDI A., FERRAMOSCA L., SERRANO M., *Le dimensioni giuridiche del tempo di lavoro nel quadro costituzionale italiano*, in VENEZIANI B., BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, p. 361 ss.
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *The future of work after COVID-19*, McKinsey & Company, 2021, in www.mckinsey.com/mgi.
- MÉDA D., *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- MÉDA D., *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research paper, n. 18, 2016.
- MENEGATTI E., *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, in *Eur. lab. law journ.*, 2020, p. 26 ss.
- MENEGOTTO M., *Lavoro agile: prospettive accidentate di riforma*, in *Bollettino ADAPT* 26 aprile 2022, n. 16.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, Milano, 2004.
- MENGONI L., *Diritto e tecnica*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2001, p. 1 ss.
- MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 181 ss.
- MENGONI L., *Introduzione*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, p. 13 ss.
- MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 5 ss.
- MENGONI L., *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello statuto dei lavoratori*, in L. MENGONI, *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 371 ss.
- MENGONI L., *I poteri dell'imprenditore*, in MENGONI L., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 387 ss.
- MENGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. soc.*, 1965, p. 674 ss.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Servizi pubblicazioni delle Comunità europee, Lussemburgo, 1965, p. 413 ss.
- MENGONI L., *Obbligazioni di «risultato» e obbligazioni di «mezzi»*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, pp. 185 ss., 280 ss., 366 ss..
- MENGONI L., *Note sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro*, in *Scritti giuridici in onore di Antonio Scialoja per il suo XLV anno d'insegnamento*, Vol. IV, Zanichelli, Bologna, 1953, p. 261 ss.
- MESSINGER J.C. (a cura di), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*, Elgar, Cheltenham, 2019.

- MESSENGER J.C., *Introduction*, MESSENGER J.C. (a cura di), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*, Elgar, Cheltenham, 2019, p. 1 ss.
- MESSENGER J.C., GSCHWIND L., *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work and Employment*, 2016, n. 3, p. 195 ss.
- MESSINEO F., voce *Contratto innominato (atipico)*, in *Enc. dir.*, Vol. X, 1962, p. 95 ss.
- MESSINEO F., voce *Contratto collegato*, in *Enc. dir.*, Vol. X, 1962, p. 48 ss.
- MESSINEO F., voce *Contratto (Diritto privato - Teoria generale)*, in *Enc. dir.*, Vol. IX, 1961, p. 784 ss.
- METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, 2015, in www.vie-publique.fr/rapport/35159-transformation-numerique-et-vie-au-travail.
- 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 ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 155 ss.
- MILIANI L., *Vecchie questioni che ritornano in tema di qualificazione del lavoro a domicilio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, p. 80 ss.
- MILITELLO M., *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, Torino, 2020.
- MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, Social, Lisbona, 2021.
- MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, GRUPPO DI ESPERTI SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE, *Proposte per una Strategia italiana per l'Intelligenza Artificiale*, 2020.
- MISCIONE M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 663 ss.
- MOCELLA M., *Limiti al potere direttivo e diritto di resistenza del prestatore di lavoro*, in *Giust. civ.*, 2000, p. 1095 ss.
- MODICA L., *Vincoli di forma e disciplina del contratto. Dal negozio solenne al nuovo formalismo*, Giuffrè, Milano, 2008.
- MOMIGLIANO F., *Tendenze e problemi attuali dei lavoratori e dei sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo in Italia*, in MOMIGLIANO F. (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, Vol. I, p. 63 ss.
- MONACO M.P., *Controlli a distanza sui lavoratori: evoluzione, riforme e privacy*, in *Labor*, 2021, p. 155 ss.
- MONDA P., *The notion of the worker in EU Labour Law: "expansive tendencies" and harmonisation techniques*, in *Dir. lav. merc. int.*, 2022, p. 93 ss.
- MONDA P., *Il lavoro agile "emergenziale" tra identità giuridica e problemi applicativi*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quad. riv. dir. lav. merc.*, 2021, n. 11, p. 285 ss.

- MONDA P., *Il lavoro agile "ordinario" tra accordo individuale e (in)derogabilità della norma*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, p. 1 ss.
- MONTEROSSO L., *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 23 ss.
- MONTOYA MELGAR A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2005.
- MONTUSCHI L., voce *Sanzioni disciplinari*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XIII, 1996, p. 157 ss.
- MONTUSCHI L., *Sulla discussa «centralità» della fattispecie «contratto di lavoro subordinato»*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Mengoni*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 1995, p. 1025 ss.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, p. 21 ss.
- MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989.
- MOREIRA DIAS J., *Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy*, in *Labour&Law Issues*, 2017, n. 3, p. 39 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, n. 2, p. 2 ss.
- MORGERA P., *Lavoro a domicilio tra decentramento produttivo e flessibilità del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1988, p. 260 ss.
- MORONE A., *La figura del "nomade digitale": tratti distintivi e profili applicativi*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 1156 ss.
- NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in OCCHINO A. (a cura di), *Rileggendo "Contratto e rapporti di lavoro oggi" di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017, p. 3 ss.
- NAPOLI M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 581 ss.
- NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e Pensiero, Milano, 2003.
- NAPOLI M., *Ritornare a Barassi?*, in NAPOLI M. (a cura di), *Lodovico Barassi. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. vii ss.
- NAPOLI M., *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in NAPOLI M., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996, p. 141 ss.
- NAPOLI M., *Il decentramento produttivo alla luce della nuova legge sul lavoro a domicilio*, in VARESI P.A. (a cura di), *I diritti dei lavoratori. Licenziamenti, cassa integrazione, lavoro a domicilio*, Mazzotta, Milano, Vol. III, 1976, p. 93 ss.
- NARDELLI F., *Lavoro agile tra competenze e coinvolgimento dei lavoratori*, in BROLLO M., DEL CONTE M., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 91 ss.

- NATOLI U., *Evoluzione e involuzione del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1967, I, p. 207 ss.
- NATOLI U., voce *Anzianità (indennità di)*, in *Enc. dir.*, Vol. II, 1958, p. 574 ss.
- NATULLO G., *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino, 2020.
- NATULLO G., *Il telelavoro*, in CARINCI F., ZOPPOLI L. (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Torino, 2004, p. 611 ss.
- NERI M. (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, TAO Digital Library, Bologna, 2017.
- NICOLOSI M., *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 673 ss.
- NICOLOSI M., *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in GARRILLI A. (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 89 ss.
- NILLES J., *Non ho alcun dubbio, vivremo molto meglio*, in *Telèma*, 1995, n. 2, p. 29 ss.
- NILLES J.M., *Telecommunications and Organizational Decentralization*, in *IEEE Transactions on Communications*, 1975, n. 10, p. 1142 ss.
- NILLES J.M., CARLSON F.R., GRAY P., HANNEMAN G.J., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Wiley, New York, 1976.
- 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, p. 27 ss.
- NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 267/2015.
- NOGLER L., *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 337 ss.
- NOGLER L., *The concept of "Subordination"*, in *European and Comparative Law*, Università degli Studi di Trento, Trento, 2009.
- NOGLER L., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 203 ss.
- NOGLER L., *Ancora sul tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 109 ss.
- NOGLER L., *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000.
- NOGLER L., *Sulla (difficilissima) distinzione tra lavoratore a domicilio e artigiano senza dipendenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, p. 299 ss.
- NOGLER L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 101 ss.
- NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, p. 107 ss.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182 ss.

- NOVELLA M., *Impresa*, in NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 5 ss.
- NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 451 ss.
- NOVELLA M., *L'inderogabilità nel diritto del lavoro: norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009.
- NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022.
- NUZZO V., *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018.
- NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 280/2015.
- OCCHINO A., *Lo smart working in tempo di covid-19*, in *Giustizia Insieme*, 1 maggio 2020.pdf.
- OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018.
- OCCHINO A., *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2018, p. 81 ss.
- OCCHINO A. (a cura di), *Rileggendo "Contratto e rapporti di lavoro oggi" di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017.
- OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 203 ss.
- OCCHINO A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.
- OCCHINO A., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, p. 183 ss.
- OECD, *Teleworking in the Covid-19 Pandemic: Trend and Prospect*, 2021.
- OECD, *The Next Production Revolution: Implications for Governments and Business*, OECD Publishing, Parigi, 2017.
- OFFEDDU M., *Il lavoro a domicilio*, in RESCIGNO P. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XV, *Impresa e lavoro*, Tomo I, Utet, Torino, 1986, p. 682 ss.
- OJEDA AVILÉS A., *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato*, in *Derecho PUCP*, 2007, n. 60, p. 375 ss.
- OPPO G., *Contratti parasociali*, in G. OPPO, *Diritto delle società, Scritti giuridici*, Vol. II, Cedam, Padova, 1992, p. 1 ss.
- ORLANDO A., FURFARO L., *La gestione dell'orario di lavoro nello smart working*, in *Guida lav.*, 2019, n. 31, p. 17 ss.
- ORSI BATTAGLINI A., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile, diritto processuale civile e diritto amministrativo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 39 ss.
- OSSERVATORIO CIDA, *Smart working. Proviamo a fare chiarezza su definizioni e numeri*, in *Labour Issues*, ott. 2021, n. 4.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smart working: il lavoro del futuro al bivio*, Report, ottobre 2022.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*, Report, novembre 2021.

- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Lo smart working durante l'emergenza Covid-19 e il punto di vista dei lavoratori*, Report 2020.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smart working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza*, *Infografica Smart Working*, 3 novembre 2020.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Gli smart worker in Italia*, Report, dicembre 2019.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Lo smart working oltre la flessibilità: lo scenario di diffusione in Italia*, Report, dicembre 2019.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Rivoluzione smart working: lo scenario di diffusione in Italia*, Report, novembre 2018.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smartworking: la competitività passa da qui!*, Report, ottobre 2013.
- OSSERVATORIO SMART WORKING, *Smartworking: ripensare il lavoro, liberare energia*, Report, novembre 2012.
- PALLINI M., *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-78 ss.
- PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 65 ss.
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013.
- PANETTA A., *Il recesso dal 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, p. 139 ss.
- PANTANO F., *Il rendimento e la valutazione del lavoratore subordinato nell'impresa*, Cedam, Padova, 2012.
- PASCUCCI P., *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, p. 421 ss.
- PASCUCCI P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.c.m. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, I, p. 117 ss.
- PASCUCCI P., *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in *Giustiziacivile.com*, 17 marzo 2020, p. 1 ss.
- PASCUCCI P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *La retribuzione. Atti del XIX Congresso nazionale di diritto del lavoro, Palermo, 17-19 maggio 2018*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 59 ss.
- PASCUCCI P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, F. Angeli, Milano, 2018.
- PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, Fano, 2017.
- PASCUCCI P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 101 ss.
- 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, Padova, 2018, p. 531 ss.
- PASQUARELLA V., *Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 41 ss.

- PASSALACQUA P., *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 17, p. 169 ss.
- PAVAN L., *Innovazioni tecnologiche e relazioni industriali nelle PMI: il primo accordo collettivo territoriale sul telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, p. 203 ss.
- PEDRAZZOLI M., *La polarizzazione dei lavori e declino della middle class*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 445 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in AA.VV., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Vol. II. Cacucci, Bari, 2008, p. 851 ss.
- PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*. L. Barassi e il suo dopo, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. 349 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Consensi e dissensi sui progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 9 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 509 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, p. 49 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985.
- PELLACANI G., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fra il programma contrattuale ed il concreto atteggiarsi del rapporto*, Giappichelli, Torino, 2002.
- PELUSI L.M., *Il lavoro agile tra l'esautività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 191 ss.
- PELUSI L.M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1041 ss.
- PERA G., *Della licenziabilità o no del lavoratore divenuto totalmente inabile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, p. 170 ss.
- PERA G., *Nuovi contributi sul telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, III, p. 270 ss.
- PERA G., *Sul trasferimento del lavoratore*, in *Foro it.*, 1976, V, c. 65 ss.
- PERA G., *I rapporti di cosiddetta parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1974, I, p. 423 ss.
- PERA G., *Sulla tutela dei lavoratori a domicilio*, in *Foro it.*, 1973, V, c. 758 ss.
- PÉREZ CAMPOS A.I., *Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 499 ss.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., *La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia*, in PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., THIBAUT ARANDA X. (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 179 ss.

- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., THIBAUT ARANDA X. (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.
- PERLINGIERI P., *Dei modi di estinzione delle obbligazioni diversi dall'adempiamento. Art. 1230-1259*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli-Foro Italiano, Bologna-Roma, 1975.
- PERONE G.C., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: i rapporti collettivi*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologia e diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Napoli, 12-14 aprile 1985*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 49 ss.
- PERRONE R., *Il "diritto alla disconnessione" quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi.it*, 2017, n. 24, p. 1 ss.
- PERSIANI M., *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 337 ss.
- PERSIANI M., *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Europa*, 2020, n. 1, p. 1 ss.
- PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1257 ss.
- PERSIANI M., *Lineamenti del potere direttivo*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, Tomo I, Cedam, Padova, 2012, p. 401 ss.
- PERSIANI M., *Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1995, p. 138 ss.
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 1 ss.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.
- PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro, al di là della subordinazione*, in AIMO M., FENOGLIO A., IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esì, Napoli, 2021, p. 609 ss.
- PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 37 ss.
- PERULLI A., *Le prestazioni "organizzate dal committente" e le collaborazioni coordinate e continuative*, in AA.VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 271 ss.
- PERULLI A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 267 ss.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 410/2020.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. I-93 ss.
- PERULLI A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, III, p. 163 ss.
- PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018.

- PERULLI A., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 365/2018.
- 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, Padova, 2018, p. 43 ss.
- PERULLI A., *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 141 ss.
- PERULLI A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 173 ss.
- PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 195 ss.
- PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 11 ss.
- PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di autonomia*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 259 ss.
- PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2015, p. 262 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 272/2015.
- PERULLI A., *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, p. 83 ss..
- PERULLI A., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 279 ss.
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 76 ss.
- PERULLI A., voce *Potere direttivo e suoi limiti generali*, in *Dig. disc. priv.*, sez. *comm.*, *Agg.*, 2009, p. 850 ss.
- PERULLI A., *Subordinazione e autonomia*, in CARINCI F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo II, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in BESSONE M. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007, Vol. XXIV, p. 3 ss.
- PERULLI A., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in GRAGNOLI E., PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004, p. 707 ss.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. dir.*, 2002, p. 397 ss.
- PERULLI A., *La buona fede nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, p. 3 ss.
- PERULLI A., *Locatio operis e lavoro sans phrase nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 73 ss.

- PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 173 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da CICU A. e MES-SINEO F. e continuato da MENGONI L., Vol. XXVII, t. 1, Giuffrè, Milano, 1996.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992.
- PERULLI A., SPEZIALE V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022.
- PERULLI A., TREU T., "In tutte le sue forme e applicazioni". *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.
- PERUZZI M., "Almeno tu nel metaverso". *Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 2, p. 63 ss.
- PERUZZI M., *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 179 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, p. 17 ss.
- PERUZZI M., *La protezione dei lavoratori disabili nel contratto di lavoro*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, p. 945 ss.
- PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, p. 1 ss.
- PERUZZI M., *Il principio di effettività del diritto alle ferie in caso di trasformazione del contratto a part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, II, p. 263 ss.
- PERUZZI M., SACCHETTO D. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, Torino, 2021.
- PESSI A., *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 897 ss.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP Csdle «Massimo D'Antona».IT - 282/2015.
- PESSI R., *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, Tomo I, Cedam, Padova, 2012, p. 49 ss.
- PESSI R., *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva dell'integrazione europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, I, p. 133 ss.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.
- PESSI R., *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: "la contrattazione della trasformazione" e il "Protocollo Iri"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 732 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, 2018, p. 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, Padova, 2018, p. 515 ss.
- PILATI A., *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, in *Labour&Law Issue*, 2021, n. 2, p. 57 ss.
- PINTO V., *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in LANOTTE M. (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 63 ss.
- 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 *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 345 ss.
- PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 823 ss.
- PISANI C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio di estinzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 43 ss.
- PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015.
- PISANI C., *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c'è davvero differenza tra l'art. 2, dlgs, n. 81/2015 e l'art. 2094 cod. civ.?*, 2015, in *csdlex.unic.it*.
- PIZZI P., *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, p. 219 ss.
- PISANI C., *La modificazione delle mansioni*, Franco Angeli, Milano, 1996.
- PIZZI P., *“Telelavoro”: prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in *Dir. lav.*, 1996, I, p. 169 ss.
- PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1329 ss.
- PIZZUTI P., *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Giappichelli, Torino, 2017.
- POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei « diritti digitali »*, in *Riv. civ. prev.*, 2017, p. 8 ss.
- PONTERIO C., *Sicurezza e lavoro agile*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- PONTERIO C., *L'individuazione delle condotte esterne che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 633 ss.
- POTI U., CORDELLA C., *Il telelavoro nella pubblica amministrazione: aspetti organizzativi e riflessi sull'occupazione*, in *Dir. merc. lav.*, 1999, p. 318 ss.
- POZZAGLIA P., *Coordinamento ed etero direzione. Le indicazioni della Corte costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 561 ss.
- PRETEROTI A., *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 3, p. 1 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, Padova, 2018, p. 593 ss.
- PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 571 ss.
- PROIA G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 55 ss.
- PROIA G., *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 499 ss.
- PROIA G., *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, Torino, 2018, tomo I, p. 501 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, 2018, p. 177 ss.
- PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitive*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 87 ss.
- Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile*, 7 dicembre 2021.
- PUCHETA M., RIBEIRO COSTA A.C., *Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform*, in *Ind. law. journal*, 2022, n. 4, p. 967 ss.
- QUADRI G., *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 371 ss.
- QUADRI G., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav.*, 2017, p. 489 ss.
- RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour&Law Issue*, 2019, n. 2, p. 158 ss.
- RAIMONDI E., *Potere di controllo, tutela della riservatezza e «lavoro agile»*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 69 ss.
- RAJKUMAR R., INSUP LEE I., SHA L., STANKOVIC J., *Cyber-Physical Systems: The Next Computing Revolution*, Design Automation Conference 2010, Anaheim, California, USA, 2010.
- RAUSEI P., *Smart work: contenuti del contratto e caratteristiche del rapporto*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, n. 31, p. 1931 ss.
- RAZZOLINI O., *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 371 ss.
- RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 345 ss.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 266/2015.
- RAZZOLINI O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 974 ss.

- RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giapichelli, Torino, 2012.
- REALMONTE F., voce *Eccezione di inadempimento*, in *Enc. dir.*, Vol. XIV, 1965, p. 222 ss.
- RECCHIA G.A., *Lavoro agile e autonomia collettiva*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 380 ss.
- Relazione del Gruppo di Studio sul Lavoro agile*, istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021.
- RENZI S., *Lavoro agile, congedi e compatibilità con le esigenze familiari*, in GAETA L. (a cura di), *La famiglia nel prisma giuslavoristico: valori, rapporti, tutele*, Esi, Napoli, 2022, p. 91 ss.
- REQUENA MONTES O., *La disconnessione digitale in Spagna: una proposta di regolazione per la prevenzione dello stress*, in LUDOVICO G., FITA ORTEGA F., NAHAS T.C. (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021, p. 203 ss.
- RESCIGNO P., voce *Novazione (diritto civile)*, in *Noviss. dig. it.*, Vol. XI, 1965, p. 435 ss.
- RIBEIRO A.T., *Labour law in Portugal during the pandemic: main measures and developments*, in *It. lab. law e-Journal*, 2022, n. 2, p. 105 ss.
- RICCI G., *La « scomposizione » della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 321 ss.
- RICCI G., *La qualificazione giuridica del tempo di disponibilità del prestatore di lavoro fra Corte di giustizia e Corte di cassazione*, in *Foro it.*, 2021, IV, c. 594 ss.
- RICCI G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del « lavoro agile »*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 632 ss.
- RICCI G., *Tempi di lavoro e tempi sociali Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005.
- RICCI G., *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 466 ss.
- RICCIO A., *Lavoro agile e telelavoro*, in BOSCATI A. (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Maggioli, Rimini, 2021, p. 347 ss.
- RICCIO A., *L'accordo di lavoro agile e il possibile ruolo della certificazione*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018, p. 73 ss.
- RIFKIN J., *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del « commons » collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Mondadori, Milano, 2014.
- RIFKIN J., *La fine del lavoro*, Mondadori, Milano, 2002.
- RIGBY D., SUTHERLAND J., NOBLE A., *Agile at Scale*, in *Harvard Business Review*, 2018, May-June, p. 88 ss.

- RIGBY D., SUTHERLAND J., TAKEUCHI H., *Embracing Agile. How to master the process that's transforming management*, in *Harvard Business Review*, 2016, May, p. 40 ss.
- RIVERSO R., *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, in *www.questionegiustizia.it*, 15.11.2019.
- ROBERTSON B.J., *Holacracy. Come superare la gerarchia*, Guerini e Associati, Milano, 2018.
- ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 65/2008.
- ROCCELLA M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del signor B.*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, p. 131 ss.
- ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.
- ROCCELLA M., *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 30 ss.
- RODRIGUEZ PIÑERO M., *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo*, in *Revista de Política Social*, 1966, p. 147 ss.
- ROMAGNOLI U., *Verso la normalizzazione del lavoro a distanza*, in AIMO M., FENOGLIO A., IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esi, Napoli, 2021, p. 627 ss.
- ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 225 ss.
- ROMAGNOLI U., *Introduzione*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 15 ss.
- ROMAGNOLI U., «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, p. 377 ss.
- ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, p. 514 ss.
- ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967.
- ROMAGNOLI U., GIUGNI G., DELL'OLIO M., PERSIANI M., *Francesco Santoro-Passarelli e il diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 1 ss.
- ROMANO S., *Autonomia privata*, Giuffrè, Milano, 1957.
- ROMEI R., *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, p. 423 ss.
- ROMEO CA., *La rivoluzione digitale e il suo innesto nell'organizzazione del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 453 ss.
- ROMEO CA., *Il lavoro agile in ambito privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 824 ss.
- ROMEO CR., *La novazione*, in MAFFEIS D., FONDRIESCHI A., ROMEO CR., *I modi di estinzione delle obbligazioni*, in SACCO R. (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Vol. IV, Utet, Torino, 2016, p. 1 ss.
- ROPPO V., *Il contratto*, in IUDICA G., ZATTI P. (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, Milano, 2011.
- ROSS J., *Goodbye structure; hello accountability*, in *Mit Sloan Management Review*, 27 giugno 2018.
- ROSSI N., *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, Torino, 2023.
- ROTA A., *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour&Law Issue*, 2020, n. 2, p. C-24 ss.

- ROTA A., *Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori digitali*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 165 ss.
- RUBINO D., *Delle obbligazioni. Obbligazioni alternative - Obbligazioni in solido - Obbligazioni divisibili e indivisibili. Art. 1285-1320*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli-Foro Italiano, Bologna-Roma, 1963.
- RUSCIANO M., *Francesco Santoro-Passarelli e il diritto del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1997, p. 299 ss.
- RUSCIANO M., *Universalità v. specialità degli statuti giuridici del lavoro dipendente*, in *Lav. dir.*, 1992, p. 417 ss.
- RUSCIANO M., GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori*, in *Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*, 2020, n. 8.
- RUSSO M., *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023.
- RUSSO M., *Cosa resterà del lavoro agile emergenziale?*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, p. 943 ss.
- RUSSO M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 682 ss.
- SACCAGGI M., *Il lavoratore smart si infortuna nel tragitto: basta la finalità lavorativa per essere tutelato*, in *Bollettino Adapt*, 16 luglio 2016.
- SACCO R., DE NOVA G., *Il contratto*, Utet, Torino, 2016.
- SACCONI M., TIRABOSCHI M., *Lavoro agile: un decalogo per il post emergenza*, in *Bollettino ADAPT* 29 novembre 2021, n. 42.
- SALA FRANCO T. (Coord), *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020.
- SALIMBENI M.T., *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 589 ss.
- SAMEK LODOVICI M. (a cura di), *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, European Parliament, Luxembourg, 2021.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., FOLGOSO OLMO A., *En torno a la "desconexión digital"*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 2, p. 30 ss.
- SANGUINETI RAYMOND W., *Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva ley de trabajo a distancia*, in BAZ RODRÍGUEZ J. (a cura di), *Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 227 ss.
- SANI J., *Il telelavoro*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1997, p. 29 ss.
- SANTINI F., *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 592 ss.
- SANTONI F., *La subordinazione socio-economica del lavoratore nel pensiero di Renato Scognamiglio: attualità di unna prospettiva*, in *Dir. merc. lav.*, 2022, p. 1 ss.
- SANTONI F., *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 718 ss.
- SANTONI F., *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, p. 1 ss.

- SANTONI F., *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Jovene, Napoli, 1979.
- SANTORO-PASSARELLI F., *Spirito del diritto del lavoro*, in SANTORO PASSARELLI F., *Saggi di diritto civile*, Vol. II, Jovene, Napoli, 1961, p. 1069 ss.
- SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1952.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders*, in *Labor*, 2022, p. 5 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 417 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 433 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Modalità di lavoro e nuove collaborazioni*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018, p. 21 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 369 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 771 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 91 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT - 278/2015.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, F. Angeli, Milano, 1979.
- SANTUCCI R., *Notazioni sul diritto alla disconnessione*, in BELLAVISTA A., SANTUCCI R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 215 ss.
- SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, p. 19 ss.
- SARACINI P., *Lo smart working nel settore pubblico*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Smart working: tutela e condizioni di lavoro*, Futura, Roma, 2021, p. 87 ss.
- SARTORI A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli europei*, Giappichelli, Torino, 2020.
- SARTORI A., *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 471 ss.
- SCARPELLI F., *Le proposte di legge*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 257 ss.
- SCHIEK D., *Autonomous Collective Agreements as a Regulatory Device in European Labour Law: How to Read Article 139 EC*, in *Ind. law journ.*, 2005, p. 23 ss.

- SCHUMPETER J., *Capitalismo, socialismo, democrazia*, Ed. di Comunità, Milano, 1964.
- SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, F. Angeli, Milano, 2016.
- SCIARRA S., *Collective Agreements in the Hierarchy of European Community Sources*, in DAVIES P., LYON-CAEN A., SCIARRA S., SIMITIS S. (a cura di), *European Community Labour Law. Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 189 ss.
- SCIOTTI R., *Dimensione digitale del lavoro e nuovi profili di tutela della persona*, in *Riv. inf. mal prof.*, 2020, I, p. 301 ss.
- SCIOTTI R., *Tecnologia digitale e rapporto di lavoro*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2018, I, p. 167 ss.
- SCIOTTI R., *Il diritto dei "lavori" tra estensione e progressività delle tutele*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, I, p. 701 ss.
- SCIOTTI R., *Il lavoro agile e la sua specialità*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2017, I, p. 355 ss.
- SCIOTTI R., *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino 2014.
- SCIOTTI R., *Quella del rapporto di lavoro a domicilio: una peculiare forma di subordinazione solo "tecnica" e non "funzionale"*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2005, II, p. 6 ss.
- SCOGNAMIGLIO C., *Problemi della causa e del tipo*, in ROPPO V. (a cura di), *Trattato del contratto*, in VETTORI G. (a cura di), *Regolamento*, Vol. II, Giuffrè, Milano, 2006, p. 83 ss..
- SCOGNAMIGLIO R., *Intorno alla storicità del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, p. 375 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, p. 95 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, p. 273 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., voce *Lavoro subordinato*, in *Scritti giuridici*, Cedam, Padova, 1996, p. 969 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 106 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., voce *Collegamento negoziale*, in *Enc. dir.*, Vol. VII, 1960, p. 375 ss.
- SEATZU F., *La legge applicabile ai contratti individuali di lavoro nel regolamento «Roma I»*, in BOSCHIERO N. (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 337 ss.
- SEGHEZZI F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017.
- SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M., *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura laboristica*, in *Labour&Law Issues*, 2016, n. 2, p. I.3 ss.
- SENA E., *Nuove tecnologie, orario di lavoro e tutela della salute: il diritto alla disconnessione tecnologica*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 375 ss.
- SENA E., *Lavoro agile e diritto alla disconnessione: l'incidenza delle nuove tecnologie sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 245 ss.

- SENATO DELLA REPUBBLICA, 11° Commissione Lavoro, previdenza sociale, *Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*, 2017.
- 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, p. 57 ss.
- SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *It. Lab. Law e-Journal*, 2020, n. 2, p. 159 ss.
- SENNET R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001.
- SGOBBI F., *La polarizzazione del lavoro nell'era digitale: un'analisi empirica del caso italiano*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, e-book., p. 286 ss.
- SICCHIERO G., voce *Contratto misto*, in *Enc. giur. Treccani*, Vol. XVII, Agg., 2008, p. 1 ss.
- SICCHIERO G., *Il contratto con causa mista*, Cedam, Padova, 1995.
- SIERRA BENÍTEZ E.M., *La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales*, in *E-Rev. intern. prot. soc.*, 2021, n. 2, p. 8 ss.
- SIERRA BENÍTEZ E.M., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2013, n. 1, p. 1 ss.
- SIERRA BENÍTEZ E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.
- SIGILLÒ MASSARA G., *Tecnologie, diritto e lavoro (anche) agile*, in PESSI R., MATERA P., SIGILLÒ MASSARA G. (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink, Roma, 2020, p. 65 ss.
- SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018.
- SIMITIS S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 87 ss.
- SIOTTO F., *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 697 ss.
- SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 411 ss.
- SOMBART W., *Il Capitalismo Moderno*, Utet, Torino 1967.
- SOMBART W., *Tecnica ed economia*, in MALDONADO T. (a cura di), *Tecnica e cultura. Il dibattito tedesco fra Bismarck e Weimar*, Feltrinelli, Milano, 1979, p. 47 ss.
- SOSTERO M., MILASI S., HURLEY J., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., BISELLO M., *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Seville, European Commission, 2020.
- SPADA F., *Il lavoro a domicilio nella giurisprudenza*, in *Riv. trim. proc. civ.*, 1982, p. 302 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (Riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *Riv. dir. civ.*, 1969, I, p. 545 ss.

- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*, Morano, Napoli, 1967.
- SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 1 ss.
- SPEZIALE V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 51/2007.
- SPINELLI C., *Il lavoro agile al vaglio della giurisprudenza cautelare: potenzialità e limiti del diritto emergenziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 91 ss.
- SPINELLI C., *Lo smart working nel settore privato e le sfide per il futuro*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Smart working: tutela e condizioni di lavoro*, Futura, Roma, 2021, p. 67 ss.
- SPINELLI C., *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2020, n. 2, p. 21 ss.
- SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, 82 ss.
- SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.
- 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, p. 171 ss.
- SPINELLI C., *Disability, Reasonable Accommodation and Smart Working: a virtuous matching?*, in CASALE G., TREU T. (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 1309 ss.
- SPINELLI C., *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 127 ss.
- SPINELLI C., *Tempo di lavoro e di non lavoro: quali tutele per il lavoratore agile?*, in *Giustiziacivile.com*, 31 agosto 2018.
- SPINELLI C., *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, p. 39 ss.
- SPINELLI C., *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 296 ss.
- SQUEGLIA M., *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *Arg. dir. lav.*, I, 2017, p. 383 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. Profili lavorativi e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 58 ss.
- SULLIVAN C., *What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*, in *New Technology, Work and Employment*, 2003, n. 3, p. 158 ss.

- SUPIOT A., *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*, a cura di Allamprese A., D'Ambrosio L., Mimesis, Milano, 2020.
- SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, p. 217 ss.
- SUPIOT A., *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, Milano, 2006.
- SUPIOT A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *Lav. dir.*, 1997, p. 15 ss.
- SUSSKIND R., SUSSKIND D., *The Future of the Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- TALAMO V., *Diversamente agile? Lo Smart Work nelle pubbliche amministrazioni*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, p. 257 ss.
- TASCHINI L., *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 381 ss.
- TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale scientifica, Napoli, 2020.
- TEECE D., PETERAF M., LEIH S., *Dynamic Capabilities and Organizational Agility: risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy*, in *California Management Review*, 2016, n. 4, p. 13 ss.
- TEEVAN J., BAYM N., BUTLER J., HECHT B., JAFFE S., NOWAK K., SELLEN A., YANG L. (a cura di). *Microsoft New Future of Work Report 2022*, Microsoft Research Tech Report, 2022.
- THE WORLD BANK, *The changing nature of work*, World Development Report, 2019.
- THIBAUT ARANDA X., *Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica*, in PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., THIBAUT ARANDA X. (a cura di), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 99 ss.
- THIBAUT ARANDA X., *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 12, p. 2 ss.
- TIMELLINI C., *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- TIMELLINI C., *La disconnessione bussava alla porta del legislatore*, in *Var. temi dir. lav.*, 2019, p. 315 ss.
- TIMELLINI C., *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. giur.*, 2018, p. 229 ss.
- TINTI A.R., *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. dir.*, 2022, p. 147 ss.
- TINTI A.R., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 419/2020.
- TINTI A.R., *A proposito di lavoro agile e work-life balance. La conciliazione ingannevole*, in *Il Mulino*, 27 maggio 2016.
- TIRABOSCHI M., *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, p. 136 ss.

- TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova antologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 921 ss.
- TIRABOSCHI M., *Lavoro agile e contrattazione collettiva: lo stato dell'arte*, in 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 n. 2/2016*, p. 4 ss.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 978 ss.
- TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 45, 2015.
- TOFFLER A., *The third wave*, William Morrow, New York, 1980.
- TOPO A., PENSABENE LIONTI G., *Smart working ai tempi del coronavirus: lavorare a distanza nella p.a. un focus sull'università*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2021, n. 2, p. 295 ss.
- TORIELLO S., *Il punto sul telelavoro*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2012, I, p. 683 ss.
- TORRES GARCÍA B., *Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and weaknesses*, in *E-Journ. int. comp. lab. studies*, 2021, n. 2, p. 41 ss.
- TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel decreto crisi*, in *Guida lav.*, 2019, n. 47, p. 10 ss.
- TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 1117 ss.
- TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 21, *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998, p. 33 ss.
- TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1974.
- TOSI P., *Considerazioni in tema di novazione oggettiva del rapporto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1969, p. 191 ss.
- TOSI P., LUNARDON F., voce *Subordinazione*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Vol. XV, 1998, p. 285 ss.
- TOURAINÉ A., *Critica della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1997.
- TOURAINÉ A., *La società postindustriale*, Il Mulino, Bologna, 1970.
- TOZZOLI S., *Il lavoro subordinato a domicilio in alcune recenti pronunce della Cassazione: subordinazione "tecnica", facoltà di rifiutare il lavoro commissionato, ruolo degli istituti previdenziali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 518 ss.
- TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 190 ss.
- TREU T., *Introduzione*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano, 2018, p. XIII ss.
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, p. 367 ss.

- TREU T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 155 ss.
- TREU T., *Statuto dei lavori e Carta dei diritti*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, p. 193 ss.
- TREU T., *Commento all'art. 36 Cost.*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione, Rapporti Economici, Tomo I, Art. 35-40*, Zanichelli-II Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 72 ss.
- TROJSI A., *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in BELLAVISTA A., SANTUCCI R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 71 ss.
- TUFO M., *Lo Statuto dei lavoratori alla prova della Quarta Rivoluzione Industriale*, in MINGIONE E., SCARPELLI F., GIASANTI L. (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori alla prova dell'oggi. Una rilettura critica da parte degli studiosi di nuova generazione*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2022, p. 38 ss.
- TUFO M., *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, I, p. 41 ss.
- TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021.
- TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 429 ss.
- TULLINI P., *Commento artt. 18-23, l. 22 maggio 2017, n. 81*, in DEL PUNTA R., SCARPELLI F. (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 2020, p. 3235 ss.
- TULLINI P., *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, in TREMOLADA M., TOPO A. (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, p. 841 ss.
- TULLINI P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, 2018, p. 171 ss.
- TULLINI P., *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutele dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 97 ss.
- TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.
- TULLINI P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 ss.
- TULLINI P., *C'è lavoro sul web*, in *Labour&Law Issues*, 2015, n. 1, p. 1 ss.
- TULLINI P., *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in AA.VV., *Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass, Modena 18-19 aprile 2008*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 115 ss.
- TULLINI P., *Poteri privati dell'imprenditore ed esercizio di autotutela contrattuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, p. 947 ss.

- TULLINI P., *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Maggioli, Rimini, 1990.
- TURRIN M., *Oltre la parità: la formazione e il carico di lavoro del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo work-life balance*, in BROLLO M., DEL CONTE M., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili lavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, p. 109 ss.
- TURRIN M., *La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e oltre*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 2, p. 1 ss.
- TURRIN M., *Lavoro agile e contratti di lavoro non standard: elementi di criticità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 381 ss.
- TURSI A., *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, p. 464 ss.
- TURSI A., *La "trasparenza" dei diritti dei lavoratori nel decreto "trasparenza"*, in *Dir. rel. ind.*, 2023 (di prossima pubblicazione)
- 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, p. 94 ss.
- YEE N., BAIENSON J., *The Proteus Effect: The Effect of Transformed Self-Representation on Behavior*, in *Human Communication Research*, 2007, n. 33, p. 271 ss.
- VALENTE L., *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 1193 ss.
- VALENTI C., *Il lavoro agile come misura di "accomodamento ragionevole" per il lavoratore disabile con difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1268 ss.
- VALLAURI M.L., *Quando l'assegnazione al lavoro agile è un diritto*, in *Labor*, 2021, p. 484 ss.
- VALLAURI M.L., *Una sfida alla PA dal lavoro agile*, in *Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, in *Quad. riv. giur. lav.*, 2019, n. 4, p. 169 ss.
- VALLAURI M.L., *Il telelavoro come strumento di conciliazione*, in GOTTARDI D. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 123 ss.
- VALLEBONA A., *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 823 ss.
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Vol. II, *Il rapporto di lavoro*, WoltersKluwer-Cedam, Milano, 2017.
- VALLEBONA A., *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Cedam, Padova, 1995.
- VANNUTELLI C., *Progresso tecnologico e struttura del salario*, in MOMIGLIANO F. (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, Vol. I, p. 379 ss.
- VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologica della tecnica nel diritto del lavoro*, in GAETA L., MARCHITIELLO A.R., PASCUCCI P. (a cura di), *Gaetano Vardaro. Itinerari*, F. Angeli, Milano, 1989, p. 231 ss.
- VARDARO G., *Subordinazione ed evolucionismo*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 101 ss.

- VARDARO G., *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985.
- VARVA S., ... e se fosse ancor più "smart" lavorare soltanto quattro giorni alla settimana?, in *Labour&Law Issues*, 2022, n. 1, p. 1-25 ss.
- VENDITTI A., *Appunti in tema di negozi giuridici collegati*, in *Giust. civ.*, 1954, I, p. 259 ss.
- VENEZIANI B., *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *Lav. dir.*, 1989, p. 197 ss.
- VENEZIANI B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 1 ss.
- VENEZIANI B., *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, Bari, 1975.
- VENEZIANI B., BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009.
- VERCELLONE C. (a cura di), *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca post-fordista*, Manifestolibri, Roma, 2006.
- VERZARO M., *Il lavoro agile oltre l'emergenza nel sistema delle fonti multilivello*, in *Lav. giur.*, 2022, p. 466 ss.
- VERZARO M., *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, p. 253 ss.
- VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, Jovene, Napoli, 2018.
- VETTOR T., *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del Diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2018.
- VIDIRI G., *La gig economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, p. 707 ss.
- VIGNOLI L., *L'impatto del lavoro agile sulle categorie concettuali della subordinazione e dell'autonomia*, in *Lav. giur.*, 2021, p. 899 ss.
- VILLALBA SÁNCHEZ A., *El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español*, in *Rev. int. comp. rel. lab. der. empleo*, 2021, n. 1, p. 428 ss.
- VISCOMI A., *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principî civilistici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 595 ss.
- VISCOMI A., *Il telelavoro e le pubbliche amministrazioni*, in GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 11 ss.
- VISCOMI A., *Il telelavoro nelle p.a. (d.P.R. 8 marzo 1999 n. 70)*, in *Studium Iuris*, 1999, p. 1062 ss.
- VISCOMI A., *La salute e la sicurezza*, in GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 ore, Milano, 1999, p. 145 ss.
- VISCOMI A., *Diligenza e prestazione di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997.
- VOZA R., *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutela della persona del lavoratore*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, I, p. 72 ss.
- VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 336/2017*.
- VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 318/2017*.

- VOZA R., *Rileggendo Contratto e rapporti di lavoro, oggi di Mario Napoli. L'attualità di un insegnamento*, in OCCHINO A. (a cura di), *Rileggendo "Contratto e rapporti di lavoro oggi" di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2017, p. 69 ss.
- WEBER M., *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, Milano, 1991.
- WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 651 ss.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *Eight Futures of Work: Scenarios and their Implications*, World Economic Forum, Ginevra, 2018.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2018*, World Economic Forum, Ginevra, 2018.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All*, World Economic Forum, Ginevra, 2018.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *Deep Shift. 21 Ways Software Will Transform Global Society*, World Economic Forum, 2015.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *Deep Shift. Technology Tipping Points and Societal Impact*, World Economic Forum, 2015.
- WORLD TRADE ORGANIZATION, *World Trade Report 2017. Trade, technology and jobs*, World Trade Organization, Ginevra, 2017.
- ZACCARIA A., voce *Novazione*, in *Dig. disc. priv. sez. civ.*, Vol. XII, 1995, p. 281 ss.
- 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 CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 446/2021.
- ZAPPALÀ L., *La colpa del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2020.
- ZEPPILLI V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 305 ss.
- ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018.
- ZILIO GRANDI G., BIASI M., *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro ?*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 3 ss.
- ZILIO GRANDI G., PICUNIO M.L., *Lavoro da remoto e contrattazione di prossimità*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 169 ss.
- ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 756 ss.
- ZILLI A., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, Pisa, 2022.
- ZILLI A., *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, I, p. 703 ss.
- ZILLI A., *Opportunità e interessi nella remotizzazione del lavoro (pubblico e privato)*, in BELLAVISTA A., SANTUCCI R. (a cura di), *Tecnologie digitali*,

- poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 195 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, p. 533 ss.
- 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, 2018, p. 356 ss.
- ZOLI C., *La disciplina delle mansioni*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 333 ss.
- ZOLI C., *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 709 ss..
- ZOLI C., *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 359 ss.
- ZOLI C., *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore. Dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Giuffrè, Milano, 1988.
- ZOPPOLI A., *Prospettiva rimediabile, fattispecie, sistema*. Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS 2022 "Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro", Torino 16-17 giugno, 2022.
- ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 703 ss.
- ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 296/2016.
- ZOPPOLI A., *Il declino dell'inderogabilità*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, p. 53 ss.
- ZOPPOLI I., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 1, p. 292 ss.
- ZOPPOLI L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, n. 1, p. 1 ss.
- ZOPPOLI L., *Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, p. 199 ss.
- ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in AA.VV., *Per i cento anni della nascita di Renato Scognamiglio*, Jovene, Napoli, 2022, Vol. II, p. 1485 ss.
- ZOPPOLI L., *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un irco-cervo*, in *RGLnews*, 2022, n. 1.
- ZOPPOLI L., *Riformare ancora il lavoro pubblico? L'ossificazione delle pubbliche amministrazioni e l'occasione post-pandemica del P.O.L.A.*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2021, p. 3 ss.
- ZOPPOLI L., *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 421/2020.
- ZOPPOLI L., *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, *Suppl.*, p. 265 ss.
- ZOPPOLI L., *Qualche riflessione in tema di polarizzazione del mercato del lavoro e di aumento delle diseguaglianze retributive*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 458 ss.

- ZOPPOLI L., *La corresponsabilità nel contratto di lavoro*, Esi, Napoli, 1991.
- ZOPPOLI L., MONDA P., *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 312 ss.
- ZUCARO R., *Conciliazione vita-lavoro e "gender gap" nella cura. l'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, I, p. 310 ss.
- ZUCARO R., *Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita e di lavoro. Il diritto alla disconnessione*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 311 ss.
- ZUCARO R., *La riorganizzazione del lavoro pubblico. Alla ricerca di una prestazione smart digitale ed efficiente*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, n. 4, p. 1 ss.
- ZUCARO R., *Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2020, n. 2, p. 81 ss.
- ZUCARO R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour&Law Issues*, 2019, n. 2, p. 215 ss.

1. ROMANO PAVONI G., *Le deliberazioni delle assemblee delle società*. Prefazione di F. M. De Francesco (1951), 8°, p. XIV-412.
2. ARDAU G., *La risoluzione per inadempimento del contratto di lavoro* (1954), 8°, p. XII-369.
3. ROMANO PAVONI G., *Teoria delle società - Tipi - Costituzione* (1953), 8°, p. XI-650.
4. SCALFI G. G., *Personalità delle società di persone registrate* (1954), 8°, p. VIII-56.
5. TRIMARCHI P., *Invalità delle deliberazioni di assemblea di società per azioni* (1958), 8°, p. XII-261.
6. SENA G., *Il voto nella assemblea delle società per azioni* (1961), 8°, p. IX-488.
7. CATTANEO G., *La responsabilità del professionista* (1958), 8°, p. XI-424.
8. CESSARI A., *L'interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro* (1959), 8°, p. 204.
9. AMORTH G., *L'obbligazione solidale* (1959), 8°, p. VI-336.
10. CASELLA M., *Il contratto e l'interpretazione* (1961), 8°, p. VIII-220.
11. TRIMARCHI P., *Rischio e responsabilità oggettiva* (1961), 8°, p. XXIV-386.
12. RIVOLTA G. C. M., *La partecipazione sociale* (1964), 8°, p. XVIII-425.
13. TRIMARCHI P., *L'arricchimento senza causa* (1962), 8°, p. XIV-172.
14. CATTANEO G., *La cooperazione del creditore all'adempimento* (1964), 8°, p. VIII-172.
15. SMURAGLIA C., *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro* (1963), 8°, p. IV-160.
16. CESSARI A., *L'interpretazione dei contratti collettivi* (1963), 8°, p. IV-250.
17. JAEGER P. G., *L'interesse sociale* (1963; rist. 1972), 8°, p. IV-250.
18. PELOSI A. C., *La patria potestà* (1965), 8°, p. VIII-398.
19. CESSARI A., *Il « favor » verso il prestatore di lavoro subordinato* (1966), 8°, p. VII-218.
20. TRIMARCHI P., *Causalità e danno* (1967), 8°, p. XII-224.
21. SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro* (1967), 8°, p. VIII-448.
22. AMORTH G., *Errore e inadempimento nel contratto* (1967), 8°, p. VIII-160.
23. RIVOLTA G. C. M., *L'esercizio dell'impresa nel fallimento* (1969), 8°, p. XXII-458.
24. CARNEVALI U., *La donazione modale* (1969), 8°, p. VIII-300.
25. PEREGO E., « Favor legis » e testamento (1970), 8°, p. VIII-324.
26. SARACINI F., *Nullità e sostituzione di clausole contrattuali* (1971), 8°, p. XII-392.
27. ZICCARDI F., *Le norme interpretative speciali* (1972), 8°, p. VIII-292.
28. DENOZZA F., *Responsabilità dei soci e rischio d'impresa nelle società personali* (1973), 8°, p. IV-284.
29. CARNEVALI U., *La responsabilità del produttore* (1974; nuova ediz. 1979), 8°, p. VIII-440.
30. SBISÀ G., *La promessa al pubblico* (1974), 8°, p. XII-304.
31. LA VILLA G., *L'oggetto sociale* (1974), 8°, p. VIII-438.
32. PEREGO E., *I vincoli preliminari e il contratto* (1974), 8°, p. XII-244.
33. CASELLA M., *Nullità parziale del contratto e inserzione automatica di clausole* (1974), 8°, p. IV-252.
34. PELOSI A. C., *La proprietà risolvibile nella teoria del negozio condizionato* (1975), 8°, p. VIII-476.

35. ZICCARDI F., *L'induzione all'inadempimento* (1975; nuova ediz. 1979), 8°, p. VIII-316.
36. SAVI G. P., *Il fallimento dell'imprenditore defunto* (1976), 8°, p. XII-365.
37. *Carteggio Jhering-Gerber (1849-1872)* a cura di M. G. LOSANO (1977), 8°, p. LXX-736.
38. UBERTAZZI L. C., *Invenzione e innovazione* (1978), 8°, p. IV-260.
39. FRANCESCHELLI V., *La separazione di fatto* (1978), 8°, p. VIII-264.
40. LANZILLO R., *Il matrimonio putativo* (1978), 8°, p. XII-412.
41. DELL'AQUILA E., *L'acquisto della proprietà per accessione, unione, commistione e specificazione* (1979), 8°, p. X-256.
42. SARACINI E., *Il termine e le sue funzioni* (1979), 8°, p. IV-236.
43. PEREGO E., *La simulazione nel matrimonio civile* (1980), 8°, p. VIII-140.
44. DELL'AQUILA E., *La correttezza nel diritto privato* (1980), 8°, p. VIII-164.
45. COSTANZA M., *Il contratto atipico* (1981), 8°, p. VIII-288.
46. CASELLA P., *Le obbligazioni convertibili in azioni* (1983), 8°, p. XII-320.
47. BONILINI G., *Il danno non patrimoniale* (1983), 8°, p. XII-556.
48. PEREGO E., *La libertà del consenso nel matrimonio civile* (1983), 8°, p. VIII-116.
49. SACCHI R., *Il principio di maggioranza nel concordato e nell'amministrazione controllata* (1984), 8°, p. IV-514.
50. BONILINI G., *La prelazione volontaria* (1984), 8°, p. IV-212.
51. *La giurisprudenza forense e dottrinale come fonte di diritto* (1985), 8°, p. IV-348.
52. LIEBMAN S., *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano* (1986), 8°, p. VIII-164.
53. DI MARTINO P., *Gli acquisti in regime di comunione legale fra coniugi* (1987), 8°, p. VIII-260.
54. MATTEI U., *Tutela inibitoria e tutela risarcitoria* (1987), 8°, p. XII-420.
55. PREITE D., *La destinazione dei risultati nei contratti associativi* (1988), 8°, p. IV-456.
56. MATTEI U., *Stare decisis* (1988), 8°, p. IV-382.
57. COSTANZA M., *Profili dell'interpretazione del contratto secondo buona fede* (1989), 8°, p. VIII-188.
58. TENELLA SILLANI C., *Il risarcimento del danno da lesione del possesso* (1989), 8°, p. IV-188.
59. MUNARI A., *Il Leasing Finanziario nella teoria dei crediti di scopo* (1989), 8°, p. VI-344.
60. BONILINI G., *Autonomia testamentaria e legato* (1990), 8°, p. IV-236.
61. CHIANALE A., *Obbligazione di dare e trasferimento della proprietà* (1990), 8°, p. IV-436.
62. CANDIAN A., *Il contratto di trasferimento di volumetria* (1990), 8°, p. VIII-240.
63. ARRIGONI A., *Moneta e bilancio d'esercizio* (1991), 8°, p. VIII-152.
64. GALLO P., *Sopravvenienza contrattuale e problemi di gestione del contratto* (1992), 8°, p. VIII-452.
65. PREITE D., *L'"abuso" della regola di maggioranza nelle deliberazioni assembleari delle società per azioni* (1992), 8°, p. XII-308.
66. SCARPELLI F., *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva* (1993), 8°, p. VIII-354.
67. CHIANALE A., *Diritto soggettivo e tutela in forma specifica* (1993), 8°, p. VIII-242.
68. RIMINI E., *La mancata attuazione dei conferimenti in natura nelle società per azioni* (1993), 8°, p. VIII-204.
69. LIEBMAN S., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro* (1993), 8°, p. VIII-276.
70. VILLA G., *Contratto e violazione di norme imperative* (1993), 8°, p. VIII-276.
71. TENELLA SILLANI C., *I "limiti verticali" della proprietà fondiaria* (1994), 8°, p. VI-644.
72. CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini* (1994), 8°, p. VIII-398.

73. MORA A., *Il contratto di divisione* (1995), 8°, p. VIII-420.
74. POZZO B., *Danno ambientale ed imputazione della responsabilità* (1996), 8°, p. XVI-450.
75. DAMBROSIO L., *Il negozio di accertamento* (1996), 8°, p. X-260.
76. GUGLIELMETTI G., *L'invenzione di software* (1996; seconda ediz. 1997), 8°, p. X-368.
77. GALLO P., *Pene private e responsabilità civile* (1996), 8°, p. X-224.
78. TOFFOLETTO A., *Il risarcimento del danno nel sistema delle sanzioni per la violazione della normativa antitrust* (1996), 8°, p. XIV-404.
79. ZAMPERETTI G. M., *La società unipersonale a responsabilità limitata. Organizzazione interna e procedimenti decisionali* (1996), 8°, p. X-182.
80. FRASSI P. A. E., *Creazioni utili e diritto d'autore. Programmi per elaboratore e raccolte di dati* (1997), 8°, p. X-406.
81. COURIR E., *Limiti alla responsabilità imprenditoriale e rischi dei terzi* (1997), 8°, p. XIV-324.
82. ROSSI S., *Il voto extrassembleare nelle società di capitali* (1997), 8°, p. XX-492.
83. VENOSTA F., *La forma dei negozi preparatori e revocatori* (1997), 8°, p. X-316.
84. GITTI G., *L'oggetto della transazione* (1999), 8°, p. VIII-386.
85. MAFFEIS D., *Contratti illeciti o immorali e restituzioni* (1999), 8°, p. VIII-166.
86. VILLA G., *Inadempimento e contratto plurilaterale* (1999), 8°, p. VIII-242.
87. DELFINI F., *Autonomia privata e rischio contrattuale* (1999), 8°, p. XIV-404.
88. MARCHETTI C., *La "Nexus of contracts" theory. Teorie e visioni del diritto societario* (2000), 8°, p. VI-258.
89. BASINI G. F., *Le promesse premiali* (2000), 8°, p. VIII-394.
90. CATERINA R., *I diritti sulle cose limitati nel tempo* (2000), 8°, p. VI-352.
91. FESTI F., *La clausola compromissoria* (2001), 8°, p. X-412.
92. MORA A., *Il comodato modale* (2001), 8°, p. IV-164.
93. RONDINONE N., *L'«attività» nel codice civile* (2001), 8°, p. XXII-798.
94. CANDIAN A., *Le garanzie mobiliari. Modelli e problemi nella prospettiva europea* (2001), 8°, p. X-402.
95. BASINI G. F., *Risoluzione del contratto e sanzione dell'inadempiente* (2001), 8°, p. VI-266.
96. CATERINA R., *Impium praesidium. Le ragioni a favore e contro l'usucapione* (2001), 8° p. X-290.
97. GIANOLA A., *Atto gratuito, atto liberale. Ai limiti della donazione* (2002), 8°, p. XII-402.
98. MONTI A., *Buona fede e assicurazione* (2002), 8°, p. XII-284.
99. RIMINI E., *Il controllo contrattuale* (2002), 8°, p. VIII-322.
100. DE LORENZI V., *Rappresentanza diretta volontaria nella conclusione dei contratti e analisi economica del diritto* (2002), 8°, p. XII-392.
101. AMBROSOLI M., *La sopravvenienza contrattuale* (2002), 8°, p. X-474.
102. DACCÒ A., *L'accentramento della tesoreria nei gruppi di società* (2002), 8°, p. X-342.
103. MAFFEIS D., *Conflitto di interessi nel contratto e rimedi* (2002), 8°, p. XIV-572.
104. *Scritti in memoria di Giovanni Cattaneo* (2002), tre tomi, 8°, p. XXVIII-2096.
105. *Quale futuro per il diritto del lavoro?* (2002), 8°, p. XIV-378.
106. CERINI D., *Assicurazione e garanzia del credito. Prospettive di comparazione* (2003), 8°, p. XII-302.
107. DI GREGORIO V., *Programmazione dei rapporti familiari e libertà di contrarre* (2003), 8°, p. VIII-234.
108. DEL CONTE M., *Cessazione dell'impresa e responsabilità del datore di lavoro* (2003), 8°, p. VIII-174.

109. POZZO B., *L'acquisto di azioni proprie. La storia di un problema in un'analisi di diritto comparato* (2003), 8°, p. XX-556.
110. TULLIO A., *La finanza di progetto: profili civilistici* (2003), 8°, p. VIII-346.
111. SARTORI F., *Le regole di condotta degli intermediari finanziari. Disciplina e forme di tutela* (2004), 8°, p. XII-432.
112. MUSY A. M., *La comparazione giuridica nell'età della globalizzazione. Riflessioni metodologiche e dati empirici sulla circolazione del modello nordamericano in Italia* (2004), 8°, p. VIII-180.
113. VICARI A., *Gli azionisti nella fusione di società* (2004), 8°, p. X-400.
114. RAFFI A., *Tutela del lavoratore nel trasferimento di azienda tra normativa nazionale e normativa comunitaria* (2004), 8°, p. VIII-178.
115. COPPOLA C., *La rinuncia ai diritti futuri* (2005), 8°, p. XII-308.
116. DUVIA P., *La denuntiatio nella prelazione volontaria* (2005), 8°, p. VI-162.
117. PARODI N., *L'uscita programmata dal contratto* (2005), 8°, p. XII-266.
118. TENELLA SILLANI C., *L'arbitrato di equità. Modelli, regole, prassi* (2006), 8°, p. VIII-402.
119. BOSCATI A., *Il dirigente dello Stato. Contratto di lavoro e organizzazione* (2006), 8°, p. XII-348.
120. VICARI A., *L'assistenza finanziaria per l'acquisto del controllo delle società di capitali* (2006), 8°, p. X-264.
121. FESTI F., *Il divieto di "venire contro il fatto proprio"* (2007), 8°, p. VIII-248.
122. MAFFEIS D., *Offerta al pubblico e divieto di discriminazione* (2007), 8°, p. XII-420.
123. GUERINONI E., *Incompletezza e completamento del contratto* (2007), 8°, p. X-236.
124. PANZARINI E., *Il contratto di opzione. I. Struttura e funzioni* (2007), 8°, p. XXXVI-422.
125. BENATTI F., *Correggere e punire dalla law of torts all'inadempimento del contratto* (2008), 8°, p. VI-352.
126. ROMEO C., *I presupposti sostanziali della domanda di adempimento* (2008), 8°, p. X-322.
127. TINA A., *L'esonero da responsabilità degli amministratori di S.P.A.* (2008), 8°, p. XIV-432.
128. GIANOLA A., *L'integrità del consenso dai diritti nazionali al diritto europeo. Immaginando i vizi del XXI secolo* (2008), 8°, p. XIV-710.
129. MENICHINO C., *Clausole di irresponsabilità contrattuale* (2008), 8°, p. XVIII-382.
130. CENINI M., *Gli acquisti a non domino* (2009), 8°, p. XII-296.
131. CERCHIA R. E., *Uno per tutti, tutti per uno. Itinerari della responsabilità solidale nel diritto comparato* (2009), 8°, p. XIV-296.
132. BACCETTI N., *Creditori extracontrattuali, patrimoni destinati e gruppi di società* (2009), 8°, p. XVI-708.
133. TOFFOLETTI L., *Progresso tecnico e bilanciamento di interessi nell'applicazione dei divieti antitrust* (2009), 8°, p. XIV-254.
134. GITTI G., *La conciliazione collettiva* (2009), 8°, p. X-352.
135. GALLARATI A., *Il trust come organizzazione complessa* (2010), 8°, p. XVI-362.
136. CARRIERO G., *Scritti di diritto dell'economia* (2010), 8°, p. XIV-338.
137. *Studi in memoria di Paola A.E. Frassi* (2010), 8°, p. XVI-768.
138. *Cinque anni di applicazione della legge sulla procreazione medicalmente assistita: problemi e responsabilità*, a cura di M. DOSSETTI, M. LUPO e M. MORETTI (2010), 8°, p. VIII-306.
139. BENATTI F., *Le forme della proprietà. Studi di diritto comparato* (2010), 8°, p. VI-238.
140. DUVIA P., *Il principio di conformità nella conclusione del contratto* (2012), 8°, p. VI-226.
141. AMBROSOLI M., *Inadempimento del contratto e risarcimento del danno* (2012), 8°, p. X-302.

142. CERCIA R.E., *Quando il vincolo contrattuale si scioglie. Unicità e pluralità di temi e problemi nella prospettiva europea* (2012), 8°, p. X-340.
143. CASTELLI L., *Disciplina antitrust e illecito civile* (2012), 8°, p. VIII-236.
144. AREZZO E., *Tutela brevettuale e autoriale dei programmi per elaboratore: profili e critica di una dicotomia normativa* (2012), 8°, p. XII-304.
145. GIUDICI S., *Il marchio decettivo* (2012), 8°, p. VIII-164.
146. TAGLIAFERRI V., *Il diritto delle successioni e le nuove regole di assegnazione della ricchezza* (2012), 8°, p. VI-264.
147. DALMARTELLO A., *Private placement e circolazione di strumenti finanziari* (2013), 8°, p. X-284.
148. S.I.R.D. - SOCIETÀ ITALIANA PER LA RICERCA NEL DIRITTO COMPARATO, *Rapports Nationaux Italiens. Au XIX^e congrès international de droit Comparé - Vienne 2014 – Italian National Reports. To the XIXth international congress of Comparative Law - Vienna 2014* (2014), 8°, p. XII-886.
149. *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*. Atti del Convegno internazionale di studio Università di Milano 26-27 giugno 2014, a cura di M.T. CARINCI (2015), 8°, p. X-456.
150. FERRARI C., *Il rapporto tra contenuto ed effetti del contratto nell'ottica della compatibilità* (2015), 8°, p. X-326.
151. PROSPETTIVE E LIMITI DELL'AUTONOMIA PRIVATA, *Studi in onore di Giorgio De Nova* (2015), 4 tomi, 8°, p. XXX-3376.
152. BALBUSSO S., *Il regresso nella solidarietà debitoria* (2016), 8°, p. X-702.
153. CENINI M., *La proprietà della terra inquinata. Responsabilità, circolazione e garanzie* (2017), 8°, p. VIII-228.
154. UN GIURISTA DI SUCCESSO, *Studi in onore di Antonio Gambaro*, a cura di U. MATTEI, A. CANDIAN, B. POZZO, A. MONTI e C. MARCHETTI (2017), due tomi, 8°, p. XXVIII-926.
155. CARINCI M.T., *L'evoluzione della disciplina del licenziamento. Giappone ed Europa a confronto* (2017), 8°, p. X-182.
156. MARINELLI F., *Il licenziamento discriminatorio e per motivo illecito. Contributo allo studio delle fattispecie* (2017), 8°, p. XII-218.
157. FONDRIESCHI A.F., *Contratti relazionali e tutela del rapporto contrattuale* (2017), 8°, p. X-374.
158. VELLISCIG L., *Assicurazione e "autoassicurazione" nella gestione dei rischi sanitari. Studio di diritto comparato* (2018), 8°, p. XIV-338.
159. PEDERSOLI E., *Il collegio sindacale nelle società per azioni bancarie* (2018), 8°, p. X-312.
160. PANZARINI E., *Il contratto di opzione. Effetti e disciplina* (2018), 8°, p. X-330.
161. CASTELLI E., *Prescrizione e impedimenti di fatto* (2023), seconda edizione, 8°, p. VI-190
162. DI MICCO D., *Regolare la globalizzazione. Contributo giuridico-comparante all'analisi del fenomeno globale* (2018), 8°, p. XIV-210.
163. MASIERI C.M., *Linee guida e responsabilità civile del medico. Dall'esperienza americana alla legge Gelli-Bianco* (2019), 8°, p. X-508.
164. *Esiste uno "stile giuridico" neoliberale? Atti dei seminari per Francesco Denozza*, a cura di R. SACCHI e A. TOFFOLETTO (2019), 8°, p. VIII-464.
165. MASPES I., *Limiti all'autonomia negoziale nei gruppi di società. Contratti costitutivi, regolamenti e contratti infragruppo* (2019), 8°, p. VI-190.
166. *Il Welfare aziendale oggi: il dibattito de iure condendo*. Atti delle Giornate di Studio della Sezione di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, a cura di G. LUDOVICO e M. SQUEGLIA (2019), 8°, p. X-260.
167. *Tecniche e strategie difensive nel processo civile tra storia e attualità*, a cura di N. DONADIO e A. MANIACI (2020), 8°, p. VI-350.

168. VERCELLONE A., *Il community land trust. Autonomia privata, conformazione della proprietà, distribuzione della rendita urbana* (2020), 8°, p. VIII-248.
169. BACHELET V., *Abuso di dipendenza economica e squilibrio nei contratti tra imprese. Norma, sistema, tutele, prospettive* (2020), 8°, p. XII-412.
170. TERRANOVA G., *La sostituzione del trustee. Un'analisi di diritto comparato* (2020), 8°, p. X-238.
171. MANZONI P., *Il patrimonio netto nelle società ordinarie e bancarie e i principi contabili IAS/IFRS* (2020), 8°, p. XII-244.
172. INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, (2020), 8°, p. X-214.
173. VENOSTA F., *“Contatto sociale” e affidamento*, (2021), 8°, p. VIII-206.
174. SARDINI A., *Danno e interesse negativo*, (2023), 8°, p. XII-266.
175. MASPES I., *Il contratto e i suoi effetti nei confronti dei terzi*, (2022), 8°, p. VI-196.
176. REGAZZONI L., *La garanzia nel diritto dei contratti. Logiche economiche, scelte legislative e autonomia privata*, (2022), 8°, p. XII-438.
177. REALI A., *La disciplina dei trusts nell'ordinamento italiano*, (2023), 8°, p. X-626.
178. LUDOVICO G., *Lavori agili e subordinazioni*, (2023), 8°, p. X-442.

€ 48,00
024220128

ISBN 978-88-28-85437-1

