

RICERCHE
DI DIRITTO DEL LAVORO
E DI RELAZIONI INDUSTRIALI

dirette da L. Bellardi - P. Chieco - V. S. Leccese - M. Ricci

Carla Spinelli

TECNOLOGIE DIGITALI E LAVORO AGILE

C. Spinelli
TECNOLOGIE DIGITALI E LAVORO AGILE



ISBN 978-88-6611-709-4



9 788866 117094

€ 22,00



CACUCCI  EDITORE
BARI

Ricerche di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali

dirette da L. Bellardi - P. Chieco - V. S. Leccese - M. Ricci

Comitato Scientifico: Bruno Veneziani (coordinatore), Antonio Ojeda Avilés, Edoardo Ales, Marzia Barbera, Alessandro Bellavista, Franca Borgogelli, Marina Brollo, Bruno Caruso, Maria Teresa Carinci, Piera Campanella, Nicola Countouris, Filip Dorssemont, Antonio Monteiro Fernandes, Vincenzo Ferrante, Lorenzo Gaeta, Stefano Giubboni, Juan Gorelli, Donata Gottardi, Fausta Guarriello, Enrico Gragnoli, Gianni Loy, Antonio Lo Faro, Sylvaine Laulom, Sandro Mainardi, Marco Marazza, Arturo Maresca, Luca Nogler, Paolo Pascucci, Adalberto Perulli, Gianpiero Proia, Roberto Romei, Franco Scarpelli, Valerio Speciale, Patrizia Tullini, Antonio Viscomi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli

Le monografie pubblicate nella collana sono sottoposte ad una procedura di valutazione secondo il sistema di peer review a doppio cieco anche esterno.

Stessa procedura è adottata per ogni singolo contributo dei volumi collettanei.

Gli atti della procedura di revisione sono consultabili presso i Direttori.

RICERCHE DI DIRITTO DEL LAVORO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI DIRETTE DA B. VENEZIANI - M.G. GAROFALO - U. CARABELLI

- CATALDO BALDUCCI, PASQUALE CHIECO, MARIA PIA VIGILANTE, *Contrattazione collettiva. Indice generale*, 1987.
- BRUNO VENEZIANI (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1988)*, vol. I, 1988.
- MAURIZIO RICCI e BRUNO VENEZIANI (a cura di), *Tra conflitto e partecipazione. Un'indagine empirica sul protocollo Iri e sui diritti di informazione*, 1990².
- MARIA LUISA DE CRISTOFARO (a cura di), *Lavoro femminile e pari opportunità*, 1989.
- ROBERTA BORTONE (a cura di), *Giustizia costituzionale e relazioni industriali*, 1990.
- MAURIZIO RICCI (a cura di), *Mutamento senza trauma. Nord e Sud: le relazioni industriali nelle imprese a partecipazione statale negli anni della ristrutturazione*, 1991.
- PIETRO CURZIO e ROBERTO SAVINO (a cura di), *La nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, 1991.
- BRUNO VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, 1992.
- ROBERTA BORTONE, *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, 1992.
- VALERIO SPEZIALE, *Mora del creditore e contratto di lavoro*, 1992.
- PIETRO CURZIO, *Autonomia collettiva e sciopero nei servizi essenziali*, 1992.
- LAURALBA BELLARDI (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1992)*, vol. II, 1992:
- CANIO LAGALA, *La contrattazione collettiva nell'artigianato*, 1992.
- DONATA GOTTARDI, *La contrattazione collettiva nel credito*, 1992.
- ANTONELLA PANETTIERI, *La contrattazione collettiva nel comparto poligrafico-cartario*, 1993.
- LAURALBA BELLARDI, *La contrattazione collettiva nell'edilizia*, 1995.
- PIETRO CURZIO e GIUSEPPINA LACALAMITA (a cura di), *Il sistema pensionistico in evoluzione*, 1994.
- MAURIZIO RICCI (a cura di), *L'attuazione della riforma del lavoro pubblico*, 1997.
- GABRIELLA SFORZA, *L'organizzazione riflessiva. Riflessioni su una organizzazione universitaria*, 1997.
- GIOVANNI ROMA, *Le funzioni della retribuzione*, 1997.
- MARCO BARBIERI, *Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico*, 1997.
- MAURIZIO RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro. Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, 1999.
- MAURIZIO RICCI, *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, 1999.
- LAURALBA BELLARDI, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, 1999.
- PASQUALE CHIECO, *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, 2000.

Seconda serie

Monografie

- CANIO LAGALA, *La previdenza sociale tra mutualità e solidarietà. Percorsi nel sistema pensionistico e degli ammortizzatori sociali*, 2001.
- VITO LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale delle persone, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, 2001.
- ROBERTO VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, 2004.
- DOMENICO GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, 2004.
- DOMENICO GAROFALO, *Federalismo e diritto "per il" lavoro*, 2005.

- VITO PINTO, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, 2005.
- ROBERTO VOZA, *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, 2007.
- VINCENZO BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, 2008.
- STEFANO GIUBBONI, *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, 2009.
- ANGELICA RICCARDI, *L'organizzazione del lavoro nell'amministrazione pubblica. Interessi, tecniche regolative, tutele*, Vol. I, 2011.
- ANTONIO LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, 2012.
- VINCENZO BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, 2012.
- CARLA SPINELLI, *Il datore di lavoro pubblico. Autonomia organizzativa e poteri del dirigente*, 2012.
- VITO PINTO, *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche. Politiche legislative e prassi gestionali*, 2013.
- MADIA D'ONGHIA, *Diritti previdenziali e compatibilità economica nella giurisprudenza costituzionale*, 2013.
- MARCO LOZITO, *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, 2013.
- ANDREA ALLAMPRESE, *Sindacato e potere dispositivo*, 2015.
- ANGELICA RICCARDI, *L'organizzazione del lavoro nell'amministrazione pubblica. Interessi, tecniche regolative, tutele*, Vol. II, 2015.
- MONICA MCBRITTON, *Migrazioni economiche e ordinamento italiano. Una prospettiva giuslavoristica*, 2017.

Materiali per la didattica

- ALFONSINA DE FELICE (a cura di), *Argomenti di Legislazione Sociale*, 2001.
- CANIO LAGALA, DOMENICO GAROFALO, *Lineamenti di diritto della previdenza sociale*, 2003.
- DOMENICO GAROFALO e MAURIZIO RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, 2006.

Opere collettanee

- PIETRO CURZIO, *Il danno biologico dopo il decreto legislativo 38/2000*, 2002.
- MARIO GIOVANNI GAROFALO (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, 2002.
- PASQUALE CHIECO (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, 2004.
- VITO PINTO (a cura di), *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*, 2007.
- MARIO GIOVANNI GAROFALO e ROBERTO VOZA (a cura di), *La deflazione del contenzioso del lavoro. Il caso delle Pubbliche Amministrazioni*, 2007.
- AURORA VIMERCATI (a cura di), *Il conflitto sbilanciato. Libertà economiche e autonomia collettiva tra ordinamento comunitario e ordinamenti nazionali*, 2009.
- MARIO GIOVANNI GAROFALO e GABRIELLA LEONE (a cura di), *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, 2009.
- BRUNO VENEZIANI e VINCENZO BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, 2009.

Ricerche di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali

fondate da B. Veneziani - M. G. Garofalo - U. Carabelli
dirette da L. Bellardi - P. Chieco - V. S. Leccese - M. Ricci

- ORNELLA LA TEGOLA, *Il divieto di discriminazioni per età nel Diritto del Lavoro*, 2017.
- CARLA SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, 2018.

Ricerche di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali

fondate da B. Veneziani - M. G. Garofalo - U. Carabelli

dirette da L. Bellardi - P. Chieco - V. S. Leccese - M. Ricci

Carla Spinelli

TECNOLOGIE DIGITALI E LAVORO AGILE

CACUCCI  EDITORE
BARI

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2018 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

*A Lavinia,
per Michele*

Indice

<i>Premessa</i>	13
-----------------	----

CAPITOLO PRIMO

Tecnologie digitali, nuovi modelli di organizzazione e contratto di lavoro

1. Economia digitale e trasformazioni del lavoro	17
2. Tecnologie digitali e Industria 4.0: politiche pubbliche in Europa e in Italia	26
2.1 L'agenda digitale dell'UE e il <i>Digital Single Market</i>	28
2.2 Le strategie di alcuni paesi dell'UE	33
2.3 Le scelte dell'Italia	36
3. Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e <i>smart working</i>	40
4. L'agenda digitale nel settore pubblico	45
5. Quale <i>smart working</i> per le pubbliche amministrazioni?	50
6. La via italiana allo <i>smart working</i> tra legge e contratto collettivo: finalità e tecniche regolative	54
6.1 (<i>segue</i>) nel settore privato	56
6.2 (<i>segue</i>) nel settore pubblico	59

CAPITOLO SECONDO

Il lavoro agile: genesi, definizione e qualificazione giuridica

SEZIONE PRIMA

Il lavoro a distanza dal "reale" al "virtuale"

1. L'evoluzione storica delle forme del lavoro a distanza	61
1.1 (<i>segue</i>) dal lavoro a domicilio al telelavoro	63
1.2 (<i>segue</i>) dal telelavoro al lavoro agile e <i>smart</i>	67
2. Il telelavoro nell'impiego privato e pubblico	71
2.1 (<i>segue</i>) la disciplina legale (e le fonti integrative) per il settore pubblico	74
2.2 (<i>segue</i>) la disciplina negoziale per il settore privato	78

SEZIONE SECONDA

Il lavoro agile tra “virtuale” e “reale”

3. Il lavoro agile nella legge n. 81/2017: definizione e qualificazione giuridica	84
3.1 Questioni definitorie: è o non è telelavoro?	84
3.1.1 (<i>segue</i>) le definizioni adottate dai contratti collettivi	85
3.1.2 (<i>segue</i>) le definizioni formulate nelle proposte di legge Mosca, Renzi, Sacconi	86
3.1.3 (<i>segue</i>) la definizione contenuta nell’art. 18, l. n. 81/2017	89
3.2 Tecniche di qualificazione: la persistente centralità della subordinazione	96
3.3 I confini della fattispecie: lavoro agile, co.co.co. e collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015	105
3.3.1 (<i>segue</i>) nel settore pubblico	111
4. Il patto di lavoro agile, il ruolo dell’autonomia individuale e lo spazio negoziale collettivo	114
5. Le nuove frontiere del lavoro subordinato agile nel lavoro pubblico	122
5.1 Le linee guida per il lavoro agile nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017	123
5.2 (<i>segue</i>) sul fronte dell’organizzazione	123
5.3 (<i>segue</i>) nella disciplina dei rapporti di lavoro	125
5.4 (<i>segue</i>) per le relazioni sindacali	128

CAPITOLO TERZO

I rischi specifici da tecnologia e gli strumenti di tutela per il lavoratore agile

1. Il rovescio della medaglia: gli effetti collaterali della tecnologia	131
2. Il potere di controllo tecnologico del datore di lavoro	133
2.1 La nuova disciplina dei controlli a distanza dell’art. 4 St. lav.	133
2.2 Controllo a distanza e tutela della privacy del lavoratore agile	141
3. Tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile	144
3.1 Le norme in tema di salute e sicurezza nella legge n. 81/2017	145

<i>Indice</i>	11
3.2 L'applicabilità dell'art. 3 comma 10, d.lgs. 81/2008 e le sue implicazioni	148
4. Tempo di lavoro e di non lavoro	152
4.1 Il diritto alla disconnessione come antidoto alla disponibilità del lavoratore oltre i limiti massimi dell'orario di lavoro	153
4.2 Il lavoro agile quale strumento di conciliazione vita-lavoro	158
4.3 Lavoro agile e conciliazione vita-lavoro nel settore pubblico	163
 <i>Considerazioni conclusive</i>	 165
 <i>Bibliografia</i>	 169

Premessa

L'era digitale ha cambiato il nostro modo di vivere. Negli ultimi anni, lo sviluppo e la diffusione esponenziale delle innovazioni nelle tecnologie informatiche e di telecomunicazione hanno ampliato enormemente la capacità dell'umanità di archiviare, trasmettere e manipolare le informazioni.

Ne è emerso un modello di società, fino a poco tempo fa inimmaginabile, caratterizzato dalla graduale ridefinizione dei concetti di tempo e spazio, da un costante incremento della comunicazione a distanza, dalla accessibilità di massa alle informazioni, dalla diffusione rapida della conoscenza. Siamo sempre connessi e viviamo immersi in un *continuum* di esperienze digitali e reali. Internet, il web, i social network sono "luoghi" di espressione del proprio pensiero, ma anche strumenti di studio e di lavoro.

I principali vantaggi che discendono dalla possibilità di accedere, da qualsiasi luogo e in qualunque momento, a informazioni e documentazioni e di comunicare senza la necessità di muoversi sono facilmente individuabili, oltre che nel risparmio di tempo e risorse economiche, nella maggiore possibilità di interagire con altri soggetti, persone e istituzioni, senza alcuna limitazione sotto il profilo quantitativo, temporale e spaziale. Si potenzia la libertà di espressione e di critica e si amplifica l'accesso a beni e servizi.

D'altra parte, non mancano tratti deteriori della comunicazione virtuale disintermediata, dall'eccesso di narcisismo, agli abusi e le violenze praticate attraverso la rete, alle *fake news*, che invocano la predisposizione di strumenti adeguati di informazione, formazione e controllo per minimizzare i rischi, promuovere consapevolezze e sviluppare spirito critico¹. Occorre fare i conti, inoltre, con la fine della *privacy* come eravamo abituati ad intenderla, in quanto ogni contenuto immesso sul *web*, anche

¹ Per un diverso approccio sul futuro della comunicazione *on-line*, più propenso a valutarne le potenzialità o più preoccupato, invece, dei rischi connessi alla fine della "conversazione e del dialogo intersoggettivo", cfr., rispettivamente, P. Wallace, *Psicologia di Internet*, Raffaello Cortina, 2017 e S. Turkle, *La conversazione necessaria. La forza del dialogo nell'era digitale*, Einaudi, Torino, 2016.

nel contesto che crediamo più sicuro e privato, diventa una nostra “traccia digitale” che sarà per sempre pubblica e reperibile².

Navigando in Internet, acquistando *on-line*, partecipando ai *social network* produciamo e cediamo dati, che diventano oggetto di transazioni commerciali da parte delle multinazionali dell’Hi-Tech. Offriamo cioè, spesso inconsapevolmente, lavoro ‘nascosto’ e gratuito e alimentiamo lavoro a basso costo, non ultimo, ad esempio, quello di chi si occupa della raccolta e catalogazione dei nostri dati ai fini della “profilazione”³.

Negli ultimi anni le implicazioni della digitalizzazione per i rapporti di lavoro e le condizioni di lavoro, nonché per il mercato del lavoro, sono sempre più al centro di studi e di ricerche, di discussioni pubbliche e di strategie e iniziative nazionali e sovranazionali⁴.

Il diritto del lavoro, come è noto, ha da sempre costituito un osservatorio privilegiato dei rapporti tra diritto e tecnica⁵ e se anche oggi, come trent’anni fa - quando l’automazione dei processi industriali ha conosciuto una prima accelerazione per effetto della diffusione di tecnologie elettroniche e informatiche -, gli interrogativi da porsi possono apparire sostanzialmente i medesimi⁶, relativi come sono alla tenuta o alla sofferenza delle categorie ermeneutiche tradizionali, il contesto nel quale emergono li colloca su scenari diversi e apre a nuove prospettive di indagine.

² S. Rodotà, A. Masera, G. Scorza, *Internet, i nostri diritti*, Laterza, Roma, 2016

³ A. Casilli, D. Cardon, *Qu’est ce que le Digital Labor?*, INA éditions, 2015, osservano che «*sur Internet, nous travaillons tous, et la pénibilité de ce travail est invisible*». V., anche, G. Valenduc, P. Vendramin, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, Etui Working Paper n. 3/2016, pp. 11-12, disponibile all’indirizzo <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>.

⁴ Per citarne solo alcuni tra i tanti, v. World Economic Forum, *The Future of the Jobs*, 2016, disponibile all’indirizzo http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf; C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour market*, Etui Working Paper n. 2/2016, disponibile all’indirizzo <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>; Eurofound, *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment. Concept Paper*, WPEF17035EN, dicembre 2017, disponibile all’indirizzo <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17035.pdf>.

⁵ G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, p. 75 ss.; se ne veda anche la rilettura di L. Nogler, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 337 ss.

⁶ F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, p. 203 ss.; U. Romagnoli, «*Noi e loro*»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, p. 378 ss.; B. Veneziani, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 1 ss.

L'analisi dei problemi che l'introduzione delle nuove tecnologie digitali pone al diritto del lavoro richiede una preliminare delimitazione dell'ambito di ricerca.

Il presente studio si propone, in particolare, di soffermarsi sugli effetti che l'innovazione tecnologica produce sull'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato. L'indagine si colloca, pertanto, nell'area del contratto individuale di lavoro⁷ e intende analizzare il complesso delle norme che lo stato e l'autonomia collettiva⁸ elaborano per regolarne il sottostante rapporto, al fine di individuare le potenzialità, ma anche le criticità, che tale disciplina - legale e negoziale - evidenzia.

Più precisamente, a suscitare interesse e stimolare la riflessione è lo *smart working*, una modalità di organizzazione del lavoro e, conseguentemente, di esecuzione della prestazione lavorativa, comunemente definita - sia pure con qualche approssimazione, come si vedrà - come la possibilità di svolgere il lavoro ovunque e in qualsiasi momento (*anywhere and anytime*), con l'ausilio delle nuove tecnologie di informazione e di comunicazione, in particolare i dispositivi mobili (smartphone, tablet, computer portatile, etc.).

La de-materializzazione del luogo di lavoro e la flessibilizzazione dei tempi di lavoro, che caratterizzano questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sono generalmente rappresentate quali strategie organizzativo-gestionali idonee a soddisfare, per un verso le esigenze dei datori di lavoro di ridurre i costi ed incrementare la produttività e, per altro verso, le esigenze dei lavoratori di conciliare vita professionale e personale, grazie alla maggiore autonomia di cui essi possono godere nella gestione delle coordinate spazio-temporali della propria prestazione lavorativa.

Si tratta, pertanto, di una soluzione organizzativa che può trovare applicazione tanto nelle imprese private quanto nelle amministrazioni pubbliche.

Negli ultimi anni, in Italia, alcune imprese hanno avviato iniziative e attività classificate come forme di *smart-working*, regolate prevalentemente

⁷ La scelta compiuta, per naturale continuità con una riflessione risalente, non esclude la consapevolezza della rilevanza del tema sia per le relazioni industriali, con precipuo riferimento ai modelli di rappresentanza e all'esercizio dei diritti sindacali, sia per il sistema di *welfare*, in particolare rispetto alla crescente affermazione del c.d. *welfare* negoziale o secondo *welfare*.

⁸ I profili collettivi degli effetti delle nuove tecnologie saranno, dunque, esaminati limitatamente all'influenza che esercitano sui rapporti individuali di lavoro.

mente attraverso la contrattazione collettiva aziendale, quale esperimento pilota per testare la potenzialità di questo modello di organizzazione del lavoro.

Nelle pubbliche amministrazioni, la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi, per l'incremento della produttività e, di recente sempre più, per favorire la conciliazione vita-lavoro, è tra le priorità degli interventi di riforma, che si sono susseguiti a partire dal 2009 e sta conoscendo, in tempi recenti, una progressiva diffusione.

Da ultimo è intervenuto il legislatore, con l'approvazione della disciplina del "lavoro agile", contenuta nel capo II della legge n. 81/2017, che avrebbe inteso così regolare lo *smart-working* nel nostro ordinamento, anche con riferimento alle pubbliche amministrazioni.

Le nuove previsioni normative si prestano, dunque, ad essere analizzate e interpretate nel contesto finora descritto. In particolare, si proverà a verificare, in primo luogo, se il lavoro agile, così come disciplinato dalla legge, sia effettivamente sintonico con i nuovi modelli di organizzazione del lavoro subordinato che si riconducono alla filosofia manageriale dello *smart-working*. Si procederà, quindi, ad esaminare l'intervento normativo all'interno della sistematica ordinamentale, anche per valutare la coerenza tra la regolazione adottata e le finalità perseguite dal legislatore.

A tal fine, sarà necessario preliminarmente delineare lo scenario nel quale le innovazioni organizzative citate si vanno affermando, che è quello della trasformazione del lavoro nell'economia digitale, per meglio comprenderne la fisionomia nell'ambito dei cambiamenti in atto (cap. 1).

Quindi, si passerà a definire e qualificare giuridicamente il lavoro agile e, per questo, sarà necessario ricostruire l'evoluzione e la disciplina delle varie forme di lavoro a distanza, nel cui solco questa forma di delocalizzazione dell'attività lavorativa si iscrive (cap. 2). Infine, si procederà all'analisi delle nuove disposizioni di legge, tenendo conto anche della produzione negoziale, con esclusivo riferimento ai fattori di rischio della prestazione di lavoro agile e ai relativi strumenti di tutela individuati dall'ordinamento (cap. 3).