

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Il lavoro da remoto come misura necessaria per affrontare l'emergenza Covid-19

## Le scelte dei governi in Europa e negli Usa

**Giacomo Pigni**

*ADAPT Junior Research Fellow*

**Working Paper n. 14**

## ABSTRACT

L'elaborato si concentra su una delle misure maggiormente poste al centro del dibattito della gestione dell'emergenza Covid-19. Infatti, di fronte all'impossibilità di recarsi presso il proprio luogo di lavoro, derivata dalle misure di *lock-down* implementate nella maggior parte dei paesi colpiti dalla pandemia, le aziende hanno visto nel lavoro da remoto come unica via per proseguire in sicurezza le attività produttive. Il primo passaggio in questa analisi è rappresentato dalla definizione dello stato dell'arte relativo alla diffusione delle diverse forme di lavoro da remoto in alcuni tra i paesi maggiormente colpiti dalla pandemia, prima della diffusione del virus e nelle prime fasi di quarantena: Francia, Italia, Germania, Spagna, Stati Uniti, Regno Unito. Il secondo passaggio è lo studio in chiave comparata delle diverse misure adottate dai governi di questi Paesi al fine di valorizzare il lavoro da remoto. Attraverso l'approfondimento di queste misure è possibile comprendere il differente approccio tenuto dal soggetto statale nella gestione dall'emergenza: da una parte un approccio di protagonismo con interventi normativi *ad hoc*, dall'altra una tendenza a delegare alle imprese la soluzione più confacente alla realtà aziendale.

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- In tutti i paesi colpiti dalla pandemia il lavoro da remoto è stata una scelta obbligata per la prosecuzione delle attività.
- Tutti gli Stati presi in considerazione hanno visto un aumento della componente del lavoro remotizzato, indipendente dal loro punto di partenza, e presentano ancora molte mansioni potenzialmente prestabili da remoto.
- Italia e Spagna si sono distinte per un intervento massiccio da parte del governo, il che ha incentivato il lavoro da remoto al punto tale da imporlo *de facto* come un diritto posto in capo al lavoratore.
- Stati Uniti e Regno Unito hanno lasciato piena libertà alle imprese nell'implementazione di questa misura, comunque altamente consigliata
- La Francia si è presentata già dotata di una normativa tale da facilitare l'attivazione del *télétravail*.
- In Germania si è aperta una discussione in merito alla definizione di una normativa organica in merito al lavoro da remoto.

## IL MESSAGGIO

L'analisi mostra la contrapposizione tra due differenti modelli. Da una parte, si ritrova l'utilizzo del lavoro da remoto fortemente toccato dall'azione governativa, dall'altro si registra un atteggiamento di terzietà del governo nel rapporto tra imprese e lavoratori nell'implementazione di questa modalità di svolgimento della prestazione. Due modelli contrapposti che rispondono all'unica necessità di prosecuzione delle attività produttive. È necessario studiare e comprendere questi modelli per prevedere le tendenze che probabilmente toccheranno il mondo del lavoro e che agiranno sulle fondamenta stesse del rapporto di lavoro *standard*, mutandolo in maniera stabile e duratura.

# Indice

1. Il lavoro da remoto come misura necessaria per affrontare l'emergenza Covid-19....	4
1.1. La diffusione del lavoro da remoto.....	4
1.2. Le differenti forme di valorizzazione .....	5
2. Conclusioni.....	9

# 1. Il lavoro da remoto come misura necessaria per affrontare l'emergenza Covid-19

## 1.1. La diffusione del lavoro da remoto

Al fine di comprendere il peso di questa misura nella gestione dell'emergenza sanitaria e soprattutto cogliere la *ratio* degli interventi governativi, facendo emergere il ruolo dell'intervento statale nei modelli analizzati, è necessario evidenziare la diffusione del lavoro da remoto all'interno dei diversi Paesi maggiormente colpiti. È chiaro che, là dove tale modalità di lavoro era già diffusa e sostenuta da una normativa "leggera", l'intervento statale è risultato essere inferiore o comunque non stravolgente come in alcuni casi. Innanzitutto, è funzionale a questo ragionamento quantificare la diffusione del lavoro da remoto prima dell'emergenza Covid-19. Da una prima analisi si è notato come l'Italia risultasse essere molto arretrata nell'implementazione di questa modalità di lavoro rispetto ad altri Paesi europei e anche rispetto agli Stati Uniti. Infatti, è necessario evidenziare come in Italia solo il 7% dei lavoratori accedesse (occasionalmente o stabilmente) alla modalità di lavoro da remoto, di cui circa l'1% costituito dai telelavoratori e il 5% dagli *smart workers*. A questo dato rispondono quelli di altri paesi come gli Stati Uniti (37%), Regno Unito (26%) Francia (25%), Spagna (13%), Germania (12%)<sup>(1)</sup>.

Partendo da questi dati, è stato possibile affrontare il tema degli effetti della pandemia sulla diffusione di questa modalità di svolgimento della prestazione. A tal fine è stato possibile servirsi dei dati raccolti nell'ambito del progetto *Repeat (REpresentations, PErceptions and ATtitudes on the Covid-19)*<sup>(2)</sup>, il quale si è sviluppato attraverso due inchieste svolte rispettivamente tra il 27 e il 30 marzo e tra il 15 e il 17 aprile su un campione di circa 1000 individui. Pur dovendo considerare il diverso impatto della pandemia nei diversi Paesi, emerge che a fine marzo in Italia il 35% dei lavoratori prestava servizio da casa e il 47% aveva smesso di lavorare, in Germania il 24% lavorava da casa ma solo il 23% aveva smesso di lavorare, in Francia il 34% lavorava da casa mentre il 28% aveva smesso di lavorare, nel Regno Unito il 46% lavorava da casa mentre il 32% si era fermato. Oltreoceano il ricorso al lavoro da remoto è sembrato essere in linea con quanto registrato nella fase pre-Covid, anche perché il modello statunitense ha risposto all'emergenza seguendo logiche di politica occupazionale differenti rispetto a quelle europee. Nella seconda rilevazione la percentuale dei lavoratori non attivi in Italia è sembrata diminuire, passando dal 47% al 34%. La riduzione è stata dovuta sia a un aumento del lavoro da casa (dal 35% al 41%) che di quello presso il regolare posto di lavoro (dal 18% al 25%). Lo studio sottolinea anche come vi sia stato un abbassamento del reddito nonostante le misure di ammortizzazione sociale. Ovviamente tale diminuzione reddituale ha colpito maggiormente quelle figure professionali impossibilitate ad accedere allo *smart-working*.

È stato possibile completare le rilevazioni del progetto *Repeat* attraverso i dati pubblicati il 6 maggio dall'Eurofoud, grazie ai quali si è potuto, oltre che confermare

---

<sup>(1)</sup> J. Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, joint ILO–Eurofound report, 2017

<sup>(2)</sup> Progetto coordinato da Sylvain Brouard (Sciences Po, CEVIPOF), Michael Becher (IAST, Università di Tolosa 1), Martial Foucault (Sciences Po, CEVIPOF) e Pavlos Vasilopoulos (Università di York e CEVIPOF)

quanto detto fino ad ora, indicare anche il dato relativo alla Spagna, dove il 31% dei lavoratori ha iniziato a lavorare da casa durante la pandemia <sup>(3)</sup>.

Al fine di completare l'analisi svolta dal progetto *Repeat* (che si è limitato a delineare la situazione contingente) è risultato essere utile quantificare il numero di posti di lavoro potenzialmente prestabili da remoto. Tale dato è risultato essere di particolare interesse poiché ha mostrato le potenzialità di un mercato del lavoro rispetto al tema del lavoro da remoto, evidenziando, allo stesso tempo, la mancanza di volontà nell'investire in questa forma di lavoro. In particolare, di fronte a questa pandemia, vari contributi dottrinali hanno cercato di quantificare il numero di occupazioni potenzialmente prestabili da remoto. In Spagna ad esempio si è calcolato che, nell'ultimo anno, dei 19,8 milioni di persone impiegate, 951.000 abbiano svolto telelavoro in metà dei giorni lavorativi e 688.700 lo abbiano fatto occasionalmente. Questi dati sono molto bassi se confrontati con la stima di 4,4 milioni di posti di lavoro prestabili da remoto (il 23% del totale) <sup>(4)</sup>. Negli Stati Uniti, se da una parte risultava ordinariamente abbastanza comune svolgere occasionalmente lavoro da casa (vedi *supra*), dall'altra è necessario sottolineare come solo una piccola porzione dei lavoratori abbia avuto la possibilità di lavorare stabilmente da casa (circa il 7%) <sup>(5)</sup>. Con questa premessa è stato calcolato che negli USA il 37% dei lavori avrebbe potuto essere prestato stabilmente da casa <sup>(6)</sup>. Dati simili si sono ritrovati in Francia (il 30% dei lavori potrebbe essere svolto da casa) <sup>(7)</sup> e nel Regno Unito (un terzo dei lavoratori, 34,7%, avrebbe la possibilità di lavorare da casa) <sup>(8)</sup>. Infine, in Italia si è calcolato che un quarto degli occupati avrebbe potuto fin da subito lavorare dalla propria abitazione <sup>(9)</sup>.

## 1.2. Le differenti forme di valorizzazione

Come detto precedentemente, la tendenza generale e comune alla maggior parte dei Paesi colpiti dal virus è stata quella di facilitare l'implementazione del lavoro da remoto. È ora funzionale alla comparazione che si sta svolgendo analizzare nello specifico le forme di valorizzazione del lavoro da remoto durante la pandemia, al fine identificare dei modelli di azione. È infatti possibile notare come in alcuni ordinamenti sia stato necessario procedere a delle modifiche normative *ad hoc*.

In Italia, primo Paese europeo ad essere colpito in maniera diretta dalla pandemia, si è assistito ad una semplificazione della procedura di attivazione dello *smart working*, che è stata rivolta prima di tutto alle prime aree colpite del paese (le c.d. "zone rosse") per poi allargarsi alle regioni più impattate e arrivando, con il DPCM (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) del 1° marzo 2020, a coinvolgere tutto il territorio nazionale. Concretamente è stata riconosciuta la possibilità per i datori di lavoro privati di ricorrere al lavoro agile (in base alla legge n.81 del 22 maggio 2017) senza accordo

---

<sup>(3)</sup> Eurofound, *Living, working and COVID-19: First findings*, April 2020

<sup>(4)</sup> J. Torres Lòpez, *Bienvenido el teletrabajo, cuidado con la explotación laboral*, Pùblico, April 25, 2020

<sup>(5)</sup> 2019 National Compensation Survey (NCS) from the federal Bureau of Labor Statistics

<sup>(6)</sup> J.I. Dingel, B. Neiman, *How many jobs can be done at home*, Nber Working Paper Series, April 2020

<sup>(7)</sup> Dares (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19*, April, 2020

<sup>(8)</sup> J. Cockett, D. Papoutsaki, T. Wilson, *Conference calls, coughs and children: Can parents really work from home?*, Institute for employment studies, March 2020

<sup>(9)</sup> T. Boeri, A. Caiumi, *Lavori che possiamo continuare a svolgere*, La Voce.info, Marzo 2020

individuale con il dipendente e assolvendo in modalità telematica e semplificata l'obbligo informativo in materia di salute e sicurezza. Per il settore pubblico, invece, si è rinviato all'articolo 87 del decreto-legge 18/2020 in base al quale lo *smart working* è divenuto la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. È inoltre necessario sottolineare che l'incentivazione dello *smart working* si è concretamente tradotta nel riconoscimento, in capo al lavoratore, del diritto di poter accedere al lavoro agile, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrerci, a scapito di altre scelte organizzative (es. ferie anticipate). Infatti, il Tribunale di Grosseto ha statuito che il datore di lavoro non passa agire in maniera discriminatoria nei confronti di un lavoratore, proponendo il ricorso alle ferie anticipate, là dove vi siano le condizioni per accedere al lavoro agile <sup>(10)</sup>. Infine, è necessario sottolineare la presenza, ancora oggi, nelle regioni maggiormente interessate dal virus di una forma di incentivazione diretta al ricorso a questa forma di lavoro. Si tratta di forme di agevolazione economica dirette al finanziamento di servizi di consulenza e formazione finalizzati sia all'adozione di un piano di *smart working* – con relativo accordo aziendale o regolamento aziendale – sia all'acquisto di “strumenti tecnologici” funzionali all'attuazione del piano stesso. In particolare, il riferimento è rivolto a Lombardia, Piemonte ed Emilia-Romagna. Si trovano bandi simili anche in Lazio, Molise, Basilicata, Sicilia, Puglia mentre in Veneto l'attenzione della Regione è stata rivolta alla diffusione dello *smart working* all'interno della Pubblica Amministrazione tramite il progetto “Veneto Agile”.

La linea italiana è stata seguita anche dal governo spagnolo. Prima di analizzare come sia stata modificata la normativa, è necessario delineare il quadro ordinario della stessa. In Spagna infatti il lavoro da remoto, o *teletrabajo*, è inserito all'interno della *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (legge dello statuto dei lavoratori). All'art. 13 si fa riferimento al lavoro a distanza definendo questo modello come «quello in cui la prestazione dell'attività lavorativa viene svolta prevalentemente nella casa del lavoratore o nel luogo da lui liberamente scelto». Inoltre, la medesima norma stabilisce che, al fine di attivare il telelavoro, è richiesto un contratto scritto all'interno del quale tale possibilità sia regolamentata. Tuttavia, nel regio decreto-legge n. 6 del 1 ° marzo 2019, il lavoro a distanza è stato riconosciuto come una possibilità per i lavoratori di conciliare meglio lavoro e vita privata. Questi possono richiedere di lavorare in una modalità di *home office* fino a quando i propri figli non abbiano raggiunto i 12 anni di età. Le condizioni sono stabilite nella contrattazione collettiva o, in mancanza, in una negoziazione tra la società e il richiedente, dopodiché l'azienda è tenuta a comunicare l'accettazione o il rifiuto della richiesta (sempre per iscritto).

Tornando alla analisi delle misure della gestione dell'emergenza Covid-19 è necessario sottolineare le due principali modifiche normative volte a facilitare il *teletrabajo*. Innanzitutto, è stato previsto che l'accordo tra le parti del contratto di lavoro a distanza non fosse più richiesto. Inoltre, l'articolo 5 del regio decreto-legge n. 8 del 17 marzo 2020 ha proceduto a trasformare il lavoro a domicilio in un'opzione preferenziale per le aziende e i lavoratori. Per quanto riguarda invece la prevenzione dei rischi, la stessa disposizione ha reso più flessibile l'obbligo di valutare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, permettendo al lavoratore di autocertificare il rispetto delle misure

---

<sup>(10)</sup> Nello specifico si tratta dell'ordinanza n. 502 del 22 aprile 2020 emessa all'esito del provvedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c

di sicurezza <sup>(11)</sup>). Anche se apparentemente non è stato riconosciuto un diritto unilaterale del lavoratore al *teletrabajo*, va tenuto presente che l'articolo 6 ha riconosciuto ai lavoratori dipendenti «che dimostrano doveri di cura nei confronti del coniuge o del partner» il diritto di adattamento della giornata lavorativa che può consistere «in un cambiamento di turno, un'alterazione delle ore (...), un cambiamento nel modo di fornire lavoro, incluso il lavoro a distanza». Tuttavia, è ragionevole pensare che il lavoro a distanza sia, ancora oggi, applicabile solo in quelle circostanze in cui può essere effettivamente fornito e solamente se l'attività in questione può essere svolta in queste condizioni <sup>(12)</sup>.

In Francia il lavoro da remoto, detto *télétravail*, è definito, in base all'articolo L. 1222-11 del Codice del lavoro, come qualsiasi forma di organizzazione del lavoro in cui il lavoro che avrebbe potuto essere svolto nei locali del datore di lavoro è svolto da un dipendente al di fuori di tali locali su base volontaria, utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per completare il quadro normativo relativo a questa modalità di svolgimento della prestazione, è necessario citare l'Accordo nazionale interprofessionale (ANI) sul telelavoro, sottoscritto il 19 luglio 2005, applicabile a tutte le aziende del settore commerciale, ad eccezione di quelle la cui attività non è rappresentata da una delle tre principali organizzazioni datoriali firmatarie (Medef, CPME e UPA). L'ANI del 19 luglio 2005 ha imposto, in particolare, l'assunzione dei costi relativi al telelavoro da parte dell'azienda e l'obbligo per il datore di lavoro di fornire per iscritto le informazioni relative alle condizioni di esecuzione del lavoro.

A differenza di quanto avvenuto in Italia e in Spagna, il governo francese non ha dovuto procedere a delle modifiche normative, volte a facilitare l'implementazione del *télétravail* per far fronte all'emergenza Covid-19. Infatti, lo stesso articolo L-1222-11 considera, di fronte a circostanze eccezionali, in particolare la minaccia di un'epidemia, o in casi di forza maggiore, l'attuazione del *télétravail* come un adeguamento della postazione di lavoro reso necessario per consentire la continuità dell'attività aziendale e per garantire la tutela dei dipendenti. Di conseguenza, il rischio di epidemia si concretizza come giustificazione per l'imposizione del *télétravail* senza il consenso del lavoratore al fine di adempiere all'obbligo di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in capo al datore di lavoro. In altre parole, in base alla norma del codice, l'implementazione del *télétravail* deve essere imperativa non appena la postazione di lavoro lo consente. Quanto detto è stato confermato dallo stesso Ministero del Lavoro francese, il quale ha precisato nel mese di aprile, all'interno di una guida rivolta alle imprese e ai lavoratori, che questa forma eccezionale di *télétravail* non richieda alcun tipo di formalismo <sup>(13)</sup>.

Allo stesso modo, non sono state registrate modifiche normative volte alla valorizzazione del lavoro da remoto nell'ordinamento tedesco. Infatti, in base alle indicazioni date dal Ministero del Lavoro <sup>(14)</sup> si è potuto apprendere come non sia stato riconosciuto alcun diritto legale a lavorare da casa. Tuttavia, i dipendenti hanno potuto

---

<sup>(11)</sup> M. Jalil Naji, R. Gómez Gordillo, *Normativa laboral de excepción COVID-19 en España*, Cielo Laboral, April 2020

<sup>(12)</sup> I. Beltran et al., *Covid-19 y medidas sociolaborales de emergencia*, IUS Labor, 2020

<sup>(13)</sup> Télétravail & deconfinement: questions réponses, *Ministère du Travail*, 17 aprile 2020

<sup>(14)</sup> Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 8 aprile 2020 (<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>)

concordare questa modalità con il proprio datore di lavoro. L'opzione poteva anche derivare da un accordo aziendale o un contratto collettivo nazionale. È da sottolineare, inoltre, che il ministro del Lavoro Hubertus Heil ha dichiarato nel mese di aprile di voler inserire il lavoro da remoto all'interno di un quadro legislativo organico<sup>(15)</sup>. Inoltre, servendosi delle indicazioni fornite dalla Associazione federale delle associazioni dei datori di lavoro tedeschi (BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), è stato possibile precisare che «in caso di aumento del rischio nell'azienda, ad esempio a causa di infezioni o casi sospetti tra i dipendenti, potesse essere possibile un accordo unilaterale volto ad attivare il lavoro da casa da parte del datore di lavoro. Affinché il diritto del datore di lavoro di impartire istruzioni consentisse l'assegnazione unilaterale del lavoro mobile, dovevano esserci prove concrete di questo rischio»<sup>(16)</sup>. Inoltre, lo stesso Ministero del Lavoro ha precisato che il lavoro occasionale a domicilio non era soggetto ai requisiti della normativa sul posto di lavoro, ma era oggetto dell'applicazione delle disposizioni generali della legge tedesca sulla sicurezza e la salute sul lavoro. Di conseguenza, rimaneva, durante le fasi più acute della pandemia, l'obbligo a compiere una valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e, inoltre, rimaneva invariata l'applicazione della normativa riguardante gli infortuni sul lavoro: un infortunio derivante da un'attività assicurata era protetto da un'assicurazione obbligatoria per gli infortuni, ma, allo stesso tempo, le attività private (possibili infortuni domestici), come quelle in ufficio, non erano generalmente coperte dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni<sup>(17)</sup>. Infine, è necessario sottolineare come il maggiore sindacato tedesco – IG Metall – abbia ribadito, all'interno di un documento relativo al lavoro da remoto, la necessità che fossero i datori di lavoro a fornire gli strumenti necessari per svolgere la prestazione di lavoro da casa<sup>18</sup>.

Una presenza ancor minore dell'azione governativa nella valorizzazione del lavoro da remoto si è presentata nel mondo anglofono. Partendo dal caso del Regno Unito, ciò che è emerso è stato un atteggiamento prudente nei confronti di questa modalità di lavoro. Infatti – pur essendoci nell'ordinamento inglese una normativa nazionale che garantisce a tutti i dipendenti, con un servizio di almeno 26 settimane, il diritto di richiedere (e non di ottenere, visto che la richiesta deve essere analizzata dai datori di lavoro secondo un criterio di ragionevolezza) una forma di lavoro flessibile, tra le quali compare anche il lavorare da remoto<sup>19</sup> – ciò che è stato compiuto in materia è stata la redazione di un pacchetto di linee guida rivolte ai datori di lavoro. Nello specifico, queste linee guida, rivolte indistintamente a tutti i datori di lavoro, suggerivano di incoraggiare tutti i dipendenti a lavorare da casa<sup>20</sup>. Inoltre, è stato previsto un altro pacchetto di linee guida

---

<sup>(15)</sup> *Bundesarbeitsminister Heil will Recht auf Homeoffice dauerhaft einführen*, Die Welt, 26 aprile 2020 (<https://www.welt.de/wirtschaft/article207514429/SPD-Arbeitsminister-Heil-will-Recht-auf-Homeoffice-dauerhaft-einfuehren.html>)

<sup>(16)</sup> *FAQ Arbeit von daheim während der Pandemie*, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 24 marzo 2020 (<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/8DDCA686EC6C5B72C125853D00438EFA?open&ccm=250010>)

<sup>(17)</sup> D. Lantarón Barquín, L. Serrani, S. Fernández Martínez, *Coronavirus e relazioni di lavoro: uno scenario globale*, Guida al Lavoro n.19, 2020

<sup>(18)</sup> *Antworten auf häufig gestellte Fragen zu Homeoffice*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 30 aprile 2020 ([https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/06-FAQ\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/06-FAQ_node.html))

<sup>(19)</sup> Articolo 3 del Flexible Working Regulations, entrato in vigore il 30 giugno 2014

<sup>(20)</sup> *Guidance for employers and businesses on coronavirus (COVID-19)*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Public Health England, 7 aprile 2020

specifiche per una serie di settori<sup>21</sup> (negozi che gestiscono un servizio di ritiro o consegna, lavori di cura aa domicilio, settore edile, attività produttive e di trasformazione, settore della vendita al dettaglio, settore della logistica, settore agroalimentare, settore del trasporto, settore della gestione dei rifiuti). È chiaro però che l'approccio generale mantenuto sia stato quello di lasciare all'impresa la possibilità (e l'incombenza) di organizzarsi per continuare la propria attività produttiva in sicurezza. Come già detto, la tendenza che si riscontra nel sistema statunitense è quella di un atteggiamento prudentiale nei confronti del lavoro da remoto. Questo approccio è la diretta conseguenza di una tendenza del legislatore a lasciare alla discrezionalità del datore di lavoro la possibilità di implementare forme di lavoro flessibile. Infatti, è necessario premettere che nell'ordinamento federale statunitense non è previsto un diritto al *home working* e non vi è nemmeno una legge che inquadri questa modalità di prestazione lavorativa. In altre parole, la possibilità di lavorare da remoto è lasciata alla totale discrezionalità del datore di lavoro. L'unica eccezione è rappresentata dal *Family Medical Leave Act* che riconosce ad alcuni dipendenti con condizioni mediche speciali o ai c.d. *caregivers* la possibilità di accedere al lavoro da casa. Allo stesso tempo, questa discrezionalità e assenza di un quadro legislativo, si traduce anche nell'impossibilità da parte del datore di imporre il lavoro da remoto al lavoratore.

Di fronte all'emergenza Covid-19, come detto in premessa, questa disciplina non ha trovato alcuna modifica, lasciando, di fatto, piena libertà all'azienda di capire autonomamente come gestire l'emergenza. È ovvio che l'aumento del numero di lavoratori da remoto è da ascrivere come diretta conseguenza della necessità di continuare le attività lavorative. È inoltre importante sottolineare che, nell'ottica di sostenere le imprese nella gestione della crisi e di tutelare la salute dei lavoratori, è stata resa disponibile una "Guida intermedia per aziende e datori di lavoro per rispondere al Coronavirus" (<sup>22</sup>) all'interno della quale si sono invitati caldamente i datori di lavoro a stabilire politiche e pratiche per l'allontanamento sociale, come la creazione di luoghi di lavoro flessibili attraverso l'implementazione del telelavoro e di orari di lavoro flessibili (es. turni sfalsati per evitare la copresenza di molti lavoratori). Inoltre, è stata resa disponibile anche una dettagliata guida redatta dalla *Occupational Safety and Health Administration*, volta ad indicare le linee guida per preparare i luoghi di lavoro in maniera funzionale ad una limitazione della diffusione del virus (<sup>23</sup>).

## 2. Conclusioni

Avendo completato questa breve panoramica è possibile compiere alcune considerazioni. In particolare, si può notare la contrapposizione tra due differenti modelli. Da una parte, si ritrova un modello di utilizzo del lavoro da remoto, inteso come forma di protezione dei lavoratori e di contrasto al virus, fortemente toccato

---

(<sup>21</sup>) *Social distancing in the workplace during coronavirus (COVID-19): sector guidance*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 7 maggio 2020

(<sup>22</sup>) *Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*, Centers for Disease Control and Prevention (CDC), maggio 2020

(<sup>23</sup>) *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*, Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor Occupational, marzo 2020

dall'azione governativa. A questo modello fanno riferimento principalmente l'Italia e la Spagna che hanno avuto la necessità di alleggerire molto la normativa che regolava questa materia, imponendola, *de facto*, ai datori di lavoro. Un altro modello è rappresentato da quanto compiuto nel Regno Unito e negli Stati Uniti. Nel primo caso, pur essendoci una normativa, questa non è stata modificata o implementata, lasciando l'onore e l'onere di trovare la modalità di gestione più adatta al datore di lavoro. Questo vale ancora di più per gli Stati Uniti, dove il lavoro da remoto è rimasto, anche di fronte alla pandemia, una materia di piena disponibilità del datore di lavoro. A questo modello si avvicina in qualche modo quello tedesco, mentre è un caso a sé quello francese, caratterizzato da una normativa del *télétravail* già in grado di affrontare le necessità derivanti dalla pandemia senza alcuna modifica legislativa.

Attraverso questo contributo è stato possibile analizzare le differenti risposte adottate dai Paesi nei confronti di una misura, quale il lavoro da remoto, universalmente riconosciuta come necessaria duramente la pandemia e anche dopo di essa. L'utilità di far emergere questi modelli deriva dall'inevitabile necessità di prepararsi ai mutamenti strutturali che l'aumento della diffusione del lavoro da remoto porterà in ogni mercato del lavoro e rispetto alla struttura stessa dell'ordinario rapporto di lavoro.