



# diritto & religioni

**Semestrale**  
**Anno XVI - n. 1-2021**  
**gennaio-giugno**

ISSN 1970-5301

**31**



**LUIGI  
PELLEGRINI  
EDITORE**

**Diritto e Religioni**  
Semestrale  
Anno XVI – n. 1-2021  
Gruppo Periodici Pellegrini

*Direttore responsabile*  
Walter Pellegrini

*Direttore fondatore*  
Mario Tedeschi †

*Direttore*  
Maria d'Arienzo

*Comitato scientifico*

F. Aznar Gil, A. Albisetti, A. Autiero, R. Balbi, G. Barberini, A. Bettetini, F. Bolognini, P. Colella, O. Condorelli, P. Consorti, R. Coppola, G. Dalla Torre del Tempio di Sanguinetto †, G. Dammacco, P. Di Marzio, F. Falchi, A. Fuccillo, M. Jasonni †, G. Leziroli, S. Lariccia, G. Lo Castro, M. F. Maternini, C. Mirabelli, M. Minicuci, R. Navarro Valls, P. Pellegrino, F. Petroncelli Hübler, S. Prisco, A. M. Punzi Nicolò, M. Ricca, A. Talamanca, P. Valdrini, G.B. Varnier, M. Ventura, A. Zanotti, F. Zanchini di Castiglionchio

*Struttura della rivista:*

Parte I

SEZIONI

*Antropologia culturale*

*Diritto canonico*

*Diritti confessionali*

*Diritto ecclesiastico*

*Diritto vaticano*

*Sociologia delle religioni e teologia*

*Storia delle istituzioni religiose*

DIRETTORI SCIENTIFICI

M. Minicuci

A. Bettetini, G. Lo Castro

L. Caprara, V. Fronzoni

A. Vincenzo

M. Jasonni †

G.B. Varnier

V. Marano

M. Pascali

R. Balbi, O. Condorelli

Parte II

SETTORI

*Giurisprudenza e legislazione amministrativa*

*Giurisprudenza e legislazione canonica e vaticana*

*Giurisprudenza e legislazione civile*

*Giurisprudenza e legislazione costituzionale  
e comunitaria*

*Giurisprudenza e legislazione internazionale*

*Giurisprudenza e legislazione penale*

*Giurisprudenza e legislazione tributaria*

RESPONSABILI

G. Bianco, R. Rolli,

F. Balsamo, C. Gagliardi

M. Carni, M. Ferrante, P. Stefani

L. Barbieri, Raffaele Santoro,

Roberta Santoro

G. Chiara, C.M. Pettinato, I. Spadaro

S. Testa Bappenheim

V. Maiello

A. Guarino, F. Vecchi

Parte III

SETTORI

*Lettere, recensioni, schede,  
segnalazioni bibliografiche*

RESPONSABILI

M. d'Arienzo

AREA DIGITALE

F. Balsamo, A. Borghi, C. Gagliardi

### *Comitato dei referees*

Prof. Angelo Abignente – Prof. Andrea Bettetini – Prof.ssa Geraldina Boni – Prof. Salvatore Bordonali – Prof. Mario Caterini – Prof. Antonio Giuseppe Maria Chizzoniti – Prof. Orazio Condorelli – Prof. Pierluigi Consorti – Prof. Raffaele Coppola – Prof. Giuseppe D’Angelo – Prof. Carlo De Angelo – Prof. Pasquale De Sena – Prof. Saverio Di Bella – Prof. Francesco Di Donato – Prof. Olivier Echappè – Prof. Nicola Fiorita – Prof. Antonio Fuccillo – Prof.ssa Chiara Ghedini – Prof. Federico Aznar Gil – Prof. Ivàn Ibàn – Prof. Pietro Lo Iacono – Prof. Carlo Longobardo – Prof. Dario Luongo – Prof. Ferdinando Menga – Prof.ssa Chiara Minelli – Prof. Agustin Motilla – Prof. Vincenzo Pacillo – Prof. Salvatore Prisco – Prof. Federico Maria Putaturo Donati – Prof. Francesco Rossi – Prof.ssa Annamaria Salomone – Prof. Pier Francesco Savona – Prof. Lorenzo Sinisi – Prof. Patrick Valdrini – Prof. Gian Battista Varnier – Prof.ssa Carmela Ventrella – Prof. Marco Ventura – Prof.ssa Ilaria Zuanazzi.

### *Direzione e Amministrazione:*

Luigi Pellegrini Editore

Via Camposano, 41 (ex via De Rada) Cosenza – 87100

Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672

E-mail: [info@pellegrinieditore.it](mailto:info@pellegrinieditore.it)

Sito web: [www.pellegrinieditore.it](http://www.pellegrinieditore.it)

Indirizzo web rivista: <https://www.pellegrinieditore.it/diritto-e-religioni/>

### *Direzione scientifica e redazione*

I Cattedra di Diritto ecclesiastico Dipartimento di Giurisprudenza

Università degli Studi di Napoli Federico II

Via Porta di Massa, 32 Napoli – 80134

Tel. 338-4950831

E-mail: [dirittoereligioni@libero.it](mailto:dirittoereligioni@libero.it)

Sito web: <https://dirittoereligioni-it.webnode.it/>

Autorizzazione presso il Tribunale di Cosenza.

Iscrizione R.O.C. N. 316 del 29/08/01

ISSN 1970-5301

### *Classificazione Anvur:*

La rivista è collocata in fascia “A” nei settori di riferimento dell’area 12 – Riviste scientifiche.

# *Lo Smart Working in Vaticano: dall'emergenza epidemiologica alle possibili prospettive future*

## *Smart Working in the Vatican State: from the epidemiological emergency to possible future prospects*

PASQUALE PASSALACQUA

### RIASSUNTO

*Il contributo è dedicato all'istituto dello smart working, utilizzato in Vaticano durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19. L'autore ripercorre in sintesi le tappe che hanno condotto all'introduzione dell'istituto – prima assente – in Vaticano. Si procede poi ad una valutazione delle luci e delle ombre dello smart working e si indaga sulle possibili prospettive del lavoro delocalizzato in Vaticano anche oltre l'era COVID-19.*

### ABSTRACT

*The paper analyzes the smart working, used in the Vatican during COVID-19 emergency. The author briefly retraces the steps that led to the introduction of the institution – previously absent – in the Vatican. Then he proceed to an assessment of the lights and shadows of smart working and investigates the possible prospects of delocalized work in the Vatican even beyond the COVID-19 era.*

### PAROLE CHIAVE

*Smart working, lavoro delocalizzato, emergenza epidemiologica, Covid-19, Vaticano, Circolari Segreteria di Stato*

### KEYWORDS

*Smart working, delocalized work, epidemiological emergency – Covid-19 – Vatican – Secretariat of State Circulars*

*SOMMARIO: 1. Lo smart working nel diritto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. – 2. L'introduzione del lavoro delocalizzato in Vaticano: la prima fase con la Circolare 11 marzo 2020. – 3. La successiva fase: la Circolare 29 aprile 2020. – 4. Il progressivo rientro del personale in presenza. – 5. Le generali valutazioni emerse sull'utilizzo dello smart working: le luci. – 5.1. Le non sottovalutabili ombre. – 6. Le prospettive del lavoro delocalizzato anche in Vaticano oltre l'era Covid-19.*

## *I. Lo smart working nel diritto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19*

Di fronte alla pandemia da Covid-19 si è creato in ogni Stato una sorta di diritto dell'emergenza epidemiologica che come noto ha toccato molteplici campi, tra cui *in primis* ovviamente quello della salute, ma anche quello della circolazione, nonché quello del lavoro. In questo ultimo ambito la normativa emergenziale ha interessato vari aspetti, al fine di limitare o comunque gestire le conseguenze dell'epidemia sul piano dei rapporti di lavoro, come, a titolo esemplificativo, la sorte dei licenziamenti e dei contratti di lavoro cd. flessibili, i trattamenti di integrazione salariale, le provvidenze a favore delle famiglie.

Inoltre, in reazione ai più o meno stringenti divieti di circolazione imposti, ma anche oltre questi, in via preventiva, ovvero al fine di limitare il contagio, si è registrato ovunque, pur nella diversità dei dati, un forte sviluppo del lavoro delocalizzato, cioè prestato dal lavoratore non nella sede dell'impresa, ma in questo caso nella sua abitazione con l'ausilio di strumenti informatici. Questa modalità organizzativa della prestazione di lavoro, comunemente definita *smart working*, ha pertanto consentito, ove possibile, il proseguimento dell'attività lavorativa, con pieno mantenimento della retribuzione per il lavoratore.

In un tale scenario appare considerazione condivisa che l'emergenza epidemiologica abbia prodotto un'accelerazione di alcune linee di sviluppo del diritto del lavoro già presenti e analizzate. In particolare, proprio l'esigenza indotta e non libera del ricorso al lavoro delocalizzato ha reso ancor più evidente l'erosione delle categorie storiche del diritto del lavoro, almeno alla stregua di elementi indifferibili nel contesto del lavoro dipendente, definito come noto subordinato nel contesto nazionale italiano. Si vuol far riferimento a quella sorta di unità di spazio e di tempo, parafrasando la nota poetica aristotelica, che ha connotato storicamente la prestazione di lavoro dipendente, resa nel luogo di lavoro dell'impresa per un determinato periodo di tempo, qualificato orario di lavoro.

La ridiscussione di tali assunti è soprattutto stata indotta dall'avanzamento della tecnologia, in particolare legata all'informatica, che consente oramai da tempo il lavoro "da remoto" attraverso la connessione alla rete<sup>1</sup>. Invero, proprio nel periodo precedente lo scoppio dell'epidemia da Covid-19 si era già sviluppato il dibattito sulla cd. Industria 4.0, riassumibile, quanto al versante che qui ci interessa, negli effetti prodotti dall'ultima rivoluzione tecnologica anche sui rapporti di lavoro<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. di recente PIETRO ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2017, p. 525 ss.

<sup>2</sup> Cfr., di recente, BRUNO CARUSO, LOREDANA ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale"*:

In questo scenario in alcuni ordinamenti, come in Italia, si è assistito a una parziale modifica di regole già previste per il lavoro delocalizzato, ivi definito “*lavoro agile*”, adattate alle esigenze connesse allo stato di emergenza epidemiologica. In altri, invece, come per il Vaticano, si è trattato di una vera novità, in assenza di una precedente regolamentazione del fenomeno.

## 2. *L'introduzione del lavoro delocalizzato in Vaticano: la prima fase con la Circolare 11 marzo 2020*

Occorre a questo punto evidenziare quali siano le fonti che nell'attuale periodo emergenziale hanno offerto la disciplina dello *smart working* in Vaticano, ivi definito come “*prestazione lavorativa delocalizzata*”.

L'introduzione della possibilità di far ricorso a tale modalità organizzativa della prestazione di lavoro si deve alla Circolare della Prima Sezione della Segreteria di Stato dell'8 marzo 2020<sup>3</sup>, in cui, per far fronte all'emergenza epidemiologica: “*compatibilmente con le peculiarità organizzative di ciascun Ente e le specifiche esigenze di servizio*”, veniva indicato tra le varie misure anche di “*f) promuovere, ove possibile, l'attivazione di prestazioni lavorative delocalizzate*”.

Poi, con Circolare della Prima Sezione della Segreteria di Stato, di poco successiva, dell'11 marzo 2020<sup>4</sup>, si è proceduto a definire e a regolamentare tra l'altro anche questa fattispecie. Così, viene stabilito che: “*s'intende per lavoro delocalizzato la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro dipendente anche con forme di organizzazione varie e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*”. Viene altresì precisato che: “*La prestazione lavorativa delocalizzata viene eseguita, secondo le allegate disposizioni attuative, all'esterno del proprio luogo di lavoro, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dal Regolamento Ge-*

---

valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 439/2021; PASQUALE PASSALACQUA, *Industria 4.0: prospettive e sfide per il diritto del lavoro*, in *La Società*, 2019, p. 90 ss. e ivi ulteriori riferimenti.

<sup>3</sup> *Norme speciali da osservarsi nei Dicasteri e negli altri Enti della Santa Sede o ad essa collegati e nel Governatorato dello Stato della Città del Vaticano, per il contenimento dell'infezione da Covid-19*, indirizzata ai Capi dei Dicasteri e degli altri Enti della Santa Sede o ad essa in qualche modo collegati e al Presidente del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano.

<sup>4</sup> *Disposizioni per il personale dei Dicasteri, degli altri Enti della Santa Sede o ad essa collegati e del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano*, indirizzata ai Capi dei Dicasteri e degli altri Enti della Santa Sede o ad essa in qualche modo collegati e al Presidente del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano.

*nerale della Curia Romana e del Regolamento Generale per il Personale del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano”.*

Una volta definita la fattispecie, nella medesima Circolare della Segreteria di Stato dell'11 marzo 2020 viene dettata la sua disciplina. Così: *“L'espletamento delocalizzato dell'attività lavorativa è definito individuando le modalità di svolgimento della prestazione svolta all'esterno dell'Ente, gli obiettivi, l'organizzazione dei tempi della prestazione, gli strumenti utilizzati dal personale, la modalità di monitoraggio dei risultati, nonché i tempi di riposo del lavoratore”.*

Quanto alle modalità di attivazione viene previsto che: *“Oltre che su indicazione dei Superiori, l'accesso al rapporto di lavoro in modalità delocalizzata può essere disposto su base volontaria, mediante compilazione e presentazione di apposita istanza al Superiore diretto”.* Quindi, al netto delle esigenze organizzative che possono condurre all'adibizione del dipendente al lavoro in modalità delocalizzata, allo stesso è dato la possibilità di farne richiesta, ma questa può essere o meno accettata<sup>5</sup>.

La medesima Circolare dell'11 marzo 2020 conclude sottolineando che: *“Le presenti disposizioni hanno carattere di temporaneità ed avranno efficacia fino a diversa comunicazione”.*

### *3. La successiva fase: la Circolare 29 aprile 2020*

Successivamente, con Circolare della Segreteria di Stato, Sezione per gli affari generali, del 29 aprile 2020<sup>6</sup> si disponeva che: *“ove possibile e autorizzato dal Responsabile dell'Ente, i dipendenti continuino a svolgere il proprio lavoro in modo delocalizzato”.*

Inoltre, per le situazioni (allora) future si rimandava alle *Linee guida circa il rapporto di lavoro in modalità delocalizzata* redatte dall'ULSA, in allegato n. 1 alla medesima Circolare.

Nelle suddette Linee guida oltre a ribadire le precedenti regole, venivano

---

<sup>5</sup> Si prevede altresì che: *“L'ammissione al lavoro delocalizzato contiene le prescrizioni in materia di protezione di eventuali dati sensibili”.* Quanto poi agli ambiti di possibile utilizzo: *“In ogni caso, il lavoro delocalizzato non è applicabile alle prestazioni lavorative che comportino il trattamento di materie assoggettate all'obbligo del segreto pontificio ai sensi delle vigenti norme e di informazioni comunque riservate”.* In ogni caso viene previsto che restino: *“applicabili, in quanto compatibili, al rapporto di lavoro svolto in modalità delocalizzata le norme del Regolamento Generale della Curia Romana e del Regolamento Generale per il Personale del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano, nonché le norme proprie del Regolamento particolare dell'Ente di appartenenza. Il Responsabile dell'Ente è tenuto ad informare l'Ufficio del Personale competente in caso di violazioni delle predette norme e di quanto disposto nel presente atto”.*

<sup>6</sup> Circolare n. 489.359.

precisati alcuni punti<sup>7</sup>. Innanzi tutto, la possibilità di far ricorso al lavoro delocalizzato trova il suo riferimento nell'art. 45 § 2 del Regolamento Generale della Curia Romana, il quale dispone che: *“Per particolari motivi di servizio la Segreteria di Stato può concedere ad un Dicastero di applicare varianti nell'articolazione dell'orario ordinario di lavoro stabilito per la Curia Romana”*<sup>8</sup>.

Viene inoltre delimitato l'ambito di utilizzo del lavoro delocalizzato, affidato in concreto al Responsabile dell'Ente<sup>9</sup>, al quale compete l'individuazione delle attività ritenute delocalizzabili<sup>10</sup>.

Si dispone poi che la prestazione di lavoro in modalità delocalizzata, svolta presso la propria residenza o domicilio, va svolta nel rispetto: *“degli obiettivi assegnati e nel rispetto delle determinazioni del Responsabile dell'Ente (RGCR, Art. 25)”*. Al fine di valutare l'operato del dipendente, con previsione di particolare rilievo, si dispone che: *“I risultati dell'attività lavorativa, nei formati e nelle quantità concordate con l'Ente, sono sottoposti a monitoraggio mediante report periodici e alla successiva valutazione da parte del Responsabile dell'Ufficio/Servizio”*<sup>11</sup>.

Sono poi delineati gli oneri formali in capo al dipendente che svolga lavoro delocalizzato, sia in relazione ai dati da fornire<sup>12</sup>, sia in ordine agli impegni da assumere, che sono in sostanza quelli già assunti nel quadro del consueto rapporto di lavoro non delocalizzato in presenza<sup>13</sup>.

---

<sup>7</sup> Per il Governatorato disposizioni di analogo contenuto erano state poco prima dettate dalla Circolare del 17 aprile 2020.

<sup>8</sup> Punto 1 delle *Linee guida*.

<sup>9</sup> Sempre ai sensi del Punto 1 delle *Linee guida*: *“L'esecuzione del rapporto di lavoro nella predetta modalità è possibile esclusivamente per le attività e i processi lavorativi ritenuti possibili e idonei dal Responsabile dell'Ente, escluse le attività ausiliarie che postulano la costante presenza fisica nella sede di lavoro del dipendente addetto (ad esempio: uscieri, commessi, pulitori, portieri, autisti, etc.)”*.

<sup>10</sup> Punto 2 delle *Linee guida*, per cui: *“Il Responsabile dell'Ente, in ragione delle dimensioni organizzative, individua le tipologie di attività ritenute delocalizzabili, in quanto compatibili con le finalità perseguite dall'Ente e con una proficua prestazione lavorativa resa a distanza. Egli dovrà assicurarsi che ciò non comprometta l'operatività delle strutture o dei servizi essenziali, e che il lavoro delocalizzato non tratti di argomenti “riservati” o che riguardano il trattamento di dati personali, nel rispetto della normativa vigente (cf. RGCR, Artt. 36 e 40)”*.

<sup>11</sup> Punto 3 delle *Linee guida*.

<sup>12</sup> Punto 4 delle *Linee guida*, per cui: *“Il dipendente che accede al rapporto di lavoro in modalità delocalizzata deve indicare al Responsabile dell'Ufficio/Servizio, attraverso la compilazione del modulo allegato, oltre ad alcune informazioni generali, la residenza o il domicilio presso cui espletterà la prestazione lavorativa, un'utenza telefonica fissa o mobile e un indirizzo di posta elettronica ordinaria ai quali sarà reperibile. È facoltà del Responsabile dell'Ufficio/Servizio verificare la congruità dei dati forniti. Il suddetto modulo contiene altresì: i) l'indicazione delle dotazioni informatiche per la prestazione lavorativa da remoto messe a disposizione dal dipendente; ii) la descrizione del progetto individuale di lavoro in modalità delocalizzata, di cui al successivo N. 6”*.

<sup>13</sup> Punto 5 delle *Linee guida*, per cui: *“Il dipendente, nel sottoscrivere il modulo di cui al N. 4,*

Le peculiarità del lavoro in modalità delocalizzata vengono espresse successivamente e si basano sulla individuazione di un progetto individuale assegnato al dipendente che stabilisce gli elementi determinanti legati al lavoro delocalizzato quali: “a) descrizione dell’attività da espletare in modalità delocalizzata e relativi obiettivi; b) obblighi connessi all’espletamento dell’attività fuori dalla sede di lavoro; e) forme di verifica e di controllo e modalità di esercizio del potere direttivo da parte del Responsabile dell’Ente; d) valutazione delle prestazioni lavorative e dei risultati da parte del Responsabile dell’Ente”. Il progetto individuale deve accompagnare il lavoro in modalità delocalizzata, sicché coerentemente: “è esecutivo dal giorno successivo alla sottoscrizione per accettazione da parte del lavoratore e ha una durata stabilita dal Responsabile dell’Ente e comunque non oltre il perdurare dello stato di emergenza”. È prevista inoltre la possibilità del lavoratore di allontanarsi dalla postazione di lavoro delocalizzato e di interrompere il lavoro per “motivate e documentate ragioni personali o familiari”, ma con obbligo di comunicazione al proprio Ufficio/Servizio<sup>14</sup>.

Viene precisato altresì che il trattamento economico non subisce alcuna modifica e vengono individuate le spese a carico del dipendente<sup>15</sup>.

Infine, viene esplicitato il carattere emergenziale dello strumento laddove viene prevista la possibilità da parte del Responsabile dell’Ente di procedere in qualsiasi momento alla revoca del lavoro in modalità delocalizzata. Dal giorno successivo alla comunicazione della revoca il dipendente, ovviamente, è tenuto a tornare a rendere la propria prestazione di lavoro secondo l’orario ordinario presso la sede di lavoro<sup>16</sup>.

---

*s’impegna formalmente a: a) svolgere le proprie prestazioni in modalità delocalizzata secondo l’orario prestabilito, assicurando la relativa reperibilità alle utenze telefoniche e di posta elettronica indicate; b) eseguire la prestazione lavorativa nel pieno rispetto dei vigenti obblighi stabiliti quanto all’orario di lavoro (cf. RGCR, Art. 45 § 1) e delle prescrizioni in materia di riservatezza delle informazioni, di sicurezza e protezione dei dati a partire da quelli personali; e) rispettare le norme in materia di sicurezza sull’impiego delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro”. Agli obblighi del dipendente è dedicato anche il punto 8 delle Linee guida per cui “Ogni dipendente ha il dovere di svolgere il proprio lavoro con diligenza, senso di responsabilità e spirito di piena collaborazione con l’Ente al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro (cf. RGCR, Art. 32). L’Ente non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incoerenti con quanto indicato nel precedente N. 5 e comunque incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa”.*

<sup>14</sup> Punto 3 delle Linee guida.

<sup>15</sup> Punto 7 delle Linee guida, per cui: “Il trattamento economico, sia fondamentale che accessorio, per l’attività lavorativa delocalizzata non subisce alcuna modifica, non derivando dalla prestazione di lavoro effettuata in tale modalità alcun diritto all’acquisizione di incrementi retributivi. Non sono configurabili prestazioni straordinarie per l’attività lavorativa svolta in modalità delocalizzata. Sono a carico del dipendente le spese riguardanti i consumi elettrici, di connessione alla rete Internet e le comunicazioni telefoniche con l’Ufficio o con il Servizio”.

<sup>16</sup> Punto 8 delle Linee guida.

#### 4. *Il progressivo rientro del personale in presenza*

In tempi più recenti, anche in virtù del conclamato successo delle operazioni di vaccinazione del personale vaticano, è stato disposto il progressivo ritorno al lavoro in presenza, seguitando ad osservare le misure di protezione e contenimento del contagio.

In una tale prospettiva, attraverso la Circolare della Segretaria di Stato, Sezione per gli affari generali del 18 marzo 2021<sup>17</sup>, è stata al contempo disposta la possibilità per il genitore di figlio convivente minore di anni quindici, alternativamente all'altro genitore di richiedere: “*di svolgere la prestazione di lavoro in modalità delocalizzata per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dalle competenti autorità sanitarie*”.

In questo caso – sulla falsariga dell'analogia normativa italiana emanata qualche giorno prima<sup>18</sup> – la possibilità dello svolgimento del lavoro delocalizzato è posto come eventuale alternativa alla richiesta di usufruire di un congedo parentale per i medesimi periodi sopra individuati, ma con una decurtazione dello stipendio del 50%, come disposto dal richiamato art. 12 del *Testo Unico delle Provvidenze a Favore della Famiglia*<sup>19</sup>.

#### 5. *Le generali valutazioni emerse sull'utilizzo dello smart working: le luci*

Al fine di apprezzare e valutare quali siano le sollecitazioni indotte dallo *smart working* sui modelli organizzativi del lavoro possiamo volgere lo sguardo ad analisi più generali, nonché a quelle svolte nel limitrofo contesto nazionale italiano, dove si è registrato un ampio dibattito in genere favorevole alle potenzialità dello strumento anche oltre il periodo dell'emergenza epidemiologica, pur nella consapevolezza delle nuove problematiche dallo stesso indotte.

Innanzitutto, dalle ultime ricerche si evince che la percentuale dei lavoratori impegnati in attività di lavoro delocalizzato tramite strumenti informatici, denominato anche come telelavoro, lavoro agile o *smart working*, è destina-

---

<sup>17</sup> Circolare n. 527.494.

<sup>18</sup> Si fa riferimento alla normativa dettata dall'art. 2, d.l. 13 marzo 2021, n. 30 (Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena).

<sup>19</sup> Ai sensi dell'art. 12, co. 2: “*Durante i periodi di assenza di cui al comma 1), la retribuzione corrisposta è pari al 50%*”.

ta a risultare stabilmente incrementata anche dopo il termine dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, con un maggiore impatto nei paesi a maggior sviluppo economico e tecnologico<sup>20</sup>.

Quanto alla sua valutazione, occorre considerare che lo *smart working*, altrimenti noto come lavoro agile, è disciplinato già prima del periodo COVID in Italia dalla l. n. 81/2017 “*allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*”<sup>21</sup>.

Oggi, all'esito dell'esperienza dell'utilizzo forzato a causa dell'emergenza epidemiologica tra i fattori di maggior successo anche in prospettiva di lungo periodo, si evidenzia quello di fattore di innovazione per le aziende, le quali hanno la possibilità di meglio organizzare determinate prestazioni di lavoro, nella prospettiva del lavoro cognitivo/collaborativo nell'era digitale post-fordista<sup>22</sup>.

Dal lato del lavoratore si rimarca l'idoneità dello strumento a favorire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e una maggiore inclusione lavorativa dei lavoratori fragili, ma anche di incrementare il benessere generale del lavoratore, liberando anche più spazi per altre attività, ad es. a causa del risparmio di tempo derivante da non doversi recare fisicamente dalla propria abitazione al posto di lavoro<sup>23</sup>.

Non vi è dubbio in ogni caso che il successo del lavoro a distanza presuppone un clima di fiducia da instaurare e mantenere tra lavoratore e datore di lavoro, con accresciuta responsabilità da questo punto di vista in capo ai dirigenti<sup>24</sup>.

### *5.1. Le non sottovalutabili ombre*

Tuttavia, i diffusi entusiasmi suscitati dallo *smart working* vanno se non ridimensionati, attentamente soppesati. È infatti di pochi giorni fa la notizia che dopo aziende come *Google*, anche nel mondo della finanza *Goldman Sachs* e

---

<sup>20</sup> V. i dati forniti dallo studio dell'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Il telelavoro durante e dopo la pandemia di COVID-19*, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, settembre 2020, p. 8 ss.

<sup>21</sup> Art. 18, comma 1, l. n. 81 del 2017.

<sup>22</sup> Cfr. BRUNO CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?* in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2020, p. 246.

<sup>23</sup> Cfr. MARINA BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in DOMENICO GAROFALO, MICHELE TIRABOSCHI, VALERIA FILI, FRANCESCO SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, nel vol. I, VALERIA FILI (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 89, ADAPT University Press, Bergamo, 2020, p. 179.

<sup>24</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Il telelavoro durante e dopo la pandemia di COVID-19*, cit., p. 26 ss.

*Jp Morgan* hanno accelerato la riapertura degli uffici e messo dei paletti per il lavoro da remoto. Si ritiene, infatti, che le idee circolino meglio quando ci si riunisce dal vivo, tanto da migliorare il clima di collaborazione e innovazione in azienda<sup>25</sup>.

Il lavoro delocalizzato comporta invero per le imprese indubbi costi organizzativi che, al di fuori del necessitato periodo dell'emergenza epidemiologica, vanno attentamente considerati. Resta peraltro problematico determinare e fissare quali siano i migliori strumenti di controllo dell'attività svolta dal lavoratore, che da un lato non devono essere troppo invasivi, tali cioè da violare proprio le regole generali poste in tema di limiti al potere di controllo del datore di lavoro, in Italia ad es. declinati dagli artt. da 2 a 6 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/70). Dall'altro, affidare alla sola valutazione a posteriori della conformità della prestazione ai piani individuali non sembra uno strumento soddisfacente. Il rischio di una perdita di controllo diretto sulla prestazione di lavoro appare più che palpabile.

Insomma, lo sforzo organizzativo da parte delle imprese va valutato in relazione ai vantaggi attesi dal lavoro da remoto oltre il periodo dell'emergenza epidemiologica, in cui, invece, la proporzionalità è stata soddisfatta in modo evidente rispetto alle esigenze di tutela della salute, nella prospettiva, di *ordine pubblico economico*, di garantire nei limiti del possibile il funzionamento del sistema economico, anche a garanzia dei posti di lavoro<sup>26</sup>.

Sull'opposto versante va altresì considerato che il lavoro delocalizzato può risultare alienante per il lavoratore, proprio in quanto si trova isolato dal contesto aziendale<sup>27</sup>; inoltre, il superamento del rigido orario di lavoro pone la questione del cd. "diritto alla disconnessione", che non a caso ha trovato recente specifico riconoscimento da parte del legislatore italiano<sup>28</sup>. Occorre

---

<sup>25</sup> VALENTINA SANTARPIA, *Smart working, Goldman Sachs e Jp Morgan fanno marcia indietro: «Tornate in ufficio»*, in *Corriere.it* del 5 maggio 2021.

<sup>26</sup> BRUNO CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 233; PASQUALINO ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 430/2020, p. 15.

<sup>27</sup> Cfr. MARINA BROLLO, *op. cit.*, p. 205; RAFFAELE GALARDI, *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in *Osservatorio costituzionale*, 2021, 2, p. 126.

<sup>28</sup> Art. 2, co. 1-ter. d.l. n. 30 del 2021, inserito dalla legge di conversione 6 maggio 2021, n. 61, che ha riconosciuto espressamente: "al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati". Viene al tempo garantito che "L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi". Sul tema da ultimo MARCO BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2021, p. 182 ss. e ivi ulteriori riferimenti.

altresì considerare che la fin troppo sbandierata potenzialità come strumento di equilibrata conciliazione con le esigenze di vita (cd. *work life balance*) ha finito spesso col tradursi in pratica in un cd. *work life blending*, cioè in una sovrapposizione difficilmente gestibile tra lavoro e incombenze di cura sopportate dai lavoratori in *smart working*<sup>29</sup>.

In definitiva, dopo la pandemia, le potenzialità dello *smart working* potranno emergere tanto da produrre uno stabile incremento del suo utilizzo solo a fronte di un profondo mutamento organizzativo delle imprese e dell'approccio a tale forma di lavoro<sup>30</sup>, con forte attenzione anche alle complesse e specifiche esigenze dei lavoratori coinvolti, i quali non è affatto scontato preferiscano questa forma al comune lavoro in sede<sup>31</sup>.

## 6. Le prospettive del lavoro delocalizzato anche in Vaticano oltre l'era Covid-19

Siamo giunti così al momento della valutazione prospettica del nuovo strumento organizzativo nella peculiare realtà dello Stato Città del Vaticano.

Sulla base anche di quanto osservato, la valutazione di cosa rimarrà dello *smart working* così diffusamente utilizzato nella pandemia, non risulta operazione agevole. L'emergenza epidemiologica ne ha infatti comprensibilmente drogato l'utilizzo, che, passata la pandemia, non potrà che rientrare tra le scelte organizzative di aziende e lavoratori.

Come si è notato in Italia in relazione al suo utilizzo nel pubblico impie-

---

<sup>29</sup> PIERA CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, nel vol. UMBERTO CARABELLI, LORENZO FASSINA (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Atti del quarto Seminario annuale della Consulta giuridica dedicato alla memoria del Prof. Luigi Mariucci, Roma, 12 febbraio 2021, in *I seminari della Consulta giuridica CGIL*, n. 4, Futura, Roma, 2021, p. 113.

<sup>30</sup> Come si è detto con efficace sintesi, occorre evitare che “*il lavoro agile diventi una prigione per il lavoratore, una chimera per l'impresa e una finzione per l'amministrazione*”, così EDOARDO ALES, *I benefici dello smart working*, in *Luiss Open*, 9 giugno 2020, <https://open.luiss.it/2020/06/09/i-benefici-dello-smart-working/>.

<sup>31</sup> Molto interessante a tal riguardo sono gli esiti dell'indagine condotta tra ottobre e novembre 2020 dalla *Rete lavoratrici e lavoratori Agili -Italia*, da cui, pur nel quadro di una valutazione positiva di tale esperienza, emergono anche i disagi dei lavoratori in *smart working*, legati in sintesi a una diffusa mancata riorganizzazione dei processi produttivi; all'impoverimento delle relazioni interpersonali; a rilevati problemi attinenti alla propria postazione di lavoro, spesso ritenuta inadeguata per illuminazione, ergonomia e climatizzazione, nonché alla problematica del cd. *overwork*, che sottende la questione del diritto alla disconnessione, cfr. VALERIO MAIO, *Nel paradosso del lavoro rigido. Considerazioni a margine dell'inchiesta sul lavoro da remoto condotta dalla Rete lavoratrici e lavoratori Agili - Italia*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1, 2021, p. 1 ss.

go<sup>32</sup>, anche in Vaticano si può ritenere che il lavoro delocalizzato abbia svolto in parte la funzione in pratica di surroga dei trattamenti di integrazione salariale, ovvero della cassa integrazione, che in Vaticano non esiste, nella prospettiva di salvaguardare i posti di lavoro. Quindi, un uso indotto dalla pandemia e giustificato nelle sue finalità solidaristiche, ma non riproducibile in situazioni normali post-pandemiche.

Insomma, in una prospettiva di medio lungo periodo, oltre il Covid, l'utilizzo migliore di questa modalità organizzativa della prestazione di lavoro – ovviamente nei settori e per quelle mansioni in cui risulti possibile farvi ricorso – non sembra poter essere quella di una sostituzione *in toto* della prestazione di lavoro in presenza, che comporterebbe anche pesanti ricadute a causa dell'isolamento del lavoratore, con effetti negativi dal punto di vista soggettivo, nonché da quello oggettivo della efficienza dell'attività svolta quali lavoratori vaticani.

Invece, la prestazione di lavoro da remoto, cioè in *smart working*, può rappresentare una modalità che si aggiunge e si sviluppa in parallelo alla normale prestazione in presenza, con possibilità di essere abbinata a questa, alternandosi così, ad es., nella medesima settimana giorni, o periodi della giornata, in presenza e altri in *smart working*.

In una tale direzione un aspetto da tenere in considerazione, come già emerso nel contesto nazionale italiano, è quello del consenso individuale allo svolgimento del lavoro in modalità delocalizzata, che rappresentava un elemento indefettibile nella normativa ante Covid-19 dettata dalla l. n. 81 del 2017 e, invece, è stato superato durante l'emergenza epidemiologica. In una tale prospettiva la richiesta potrebbe provenire dal lavoratore, anche per facilitare, ad es., il proprio rientro al lavoro dopo un periodo di malattia, sempre che trovi consenso da parte dell'amministrazione.

In ogni caso possiamo osservare che anche uno sviluppo «controllato» del lavoro delocalizzato in Vaticano può contribuire ad alimentare un progressivo mutamento di prospettiva rispetto all'apprezzamento della prestazione lavorativa e del suo grado di diligenza sotto il versante della produttività del lavoro reso.

Invero, la tendenziale marginalizzazione del rilievo dell'orario di lavoro nella prestazione delocalizzata induce a volgere l'attenzione sulla valutazione della prestazione e del dipendente che la rende. Cioè, al fine di tendere a nuovi equilibri di sistema, alla progressiva libertà dal forse a volte opprimente

---

<sup>32</sup> BRUNO CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, cit., p. 235; per una posizione maggiormente articolata al riguardo cfr. LORENZO ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”. IT – 421/2020, p. 9 ss.

orario di lavoro pare debba far riscontro un'accentuata attenzione ai sistemi di valutazione dei dipendenti che tengono in debito conto vari fattori, che, invece, l'antico riferimento all'orario di lavoro come principale parametro di determinazione della prestazione resa e, quindi, della retribuzione, tende a volte a offuscare.

A nuovi sistemi di valutazione del personale si sta invero lavorando in Vaticano. Una tale strada questa da seguire con attenzione, in quanto pare possa contribuire anche al miglioramento del benessere complessivo della «comunità di lavoro» che opera nello Stato.