

## Avv. Adriano Cirillo

Corso di Porta Vittoria, 18 - 20122 MILANO

Tel. 02/49533720

Fax 02/49533721

---

### NOTA INFORMATIVA N. 4/2020

#### La riorganizzazione del lavoro: IL TELELAVORO

Il telelavoro in Italia, finora, è stato poco utilizzato, ma l'emergenza Coronavirus sta facendo conoscere a molte nuove imprese e relativi dipendenti i vantaggi di questa pratica, destinata a rivoluzionare in meglio il futuro. Il telelavoro è una pratica niente affatto nuova, ma che in Italia stenta a decollare, per quanto sia anche da noi in forte crescita: essa consiste nella possibilità per il dipendente di lavorare da casa, senza recarsi in azienda, gestendo il lavoro da remoto, vale a dire tramite PC, portatile, smartphone, tablet, etc. A dirla tutta, oggi si parla più che altro di "smart working", letteralmente "lavoro furbo o scaltro", in quanto non è nemmeno detto che il dipendente debba restare a casa, potendo benissimo lavorare da qualsiasi altra postazione che gli risulti comoda e compatibile con l'attività svolta.

Ad esempio, si possono anche gestire le pratiche d'ufficio da un luogo pubblico, quale un bar, una piazza, persino una spiaggia, purché il contesto non incida negativamente sulla produttività. In altre parole, il dipendente può scegliere se lavorare a casa o se continuare a mantenere livelli di socialità, svolgendo il proprio lavoro altrove. Il telelavoro, che molti italiani stanno scoprendo anche solo come parola in piena emergenza Coronavirus, è destinato ad essere tutt'altro che una risposta straordinaria a un evento imprevisto.

È bene tuttavia non confondere le varie tipologie di contratto di lavoro 'flessibile'. Vediamo quindi come è strutturato il telelavoro.

\*\*\*

Il telelavoro è caratterizzato dal fatto che il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa è il domicilio dello stesso prestatore ([art. 1 l. 877/1973](#)) il quale si avvale, per lo svolgimento dell'attività lavorativa, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, grazie alle quali è strutturalmente collegato alla sede di lavoro.

È importante rilevare che il telelavoro, non configurando una tipologia contrattuale specifica, mutua la sua qualificazione del diverso contesto in cui si svolge il rapporto di lavoro: in base infatti alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa, il telelavoratore può essere titolare di un rapporto di lavoro non solo subordinato ma anche autonomo o parasubordinato, a tempo pieno o part-time, a tempo determinato o indeterminato.

Per qualificare la prestazione di lavoro come subordinata è necessario accertare l'esistenza di assoggettamento del lavoratore al potere di direzione del datore che normalmente presuppone l'inserimento della prestazione di lavoro nell'organizzazione aziendale. In questo caso il telelavoro è una *species* che appartiene al *genus* del lavoro subordinato a domicilio. Ai sensi dell'art. 1, legge n. 877/1973 «è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi».

## 1. La normativa

Nell'ambito del pubblico impiego il telelavoro è disciplinato *ex* [art. 4, legge n.191/1998](#), mentre nell'ambito del lavoro privato la disciplina è contenuta nell'[Accordo interconfederale del 9.06.2004](#) che ha recepito l'Accordo Quadro Europeo del 2002. Particolarmente importante è il ruolo della contrattazione collettiva che specifica le condizioni d'accesso al telelavoro, le modalità di esercizio dei diritti del lavoratore, i poteri del datore, le condizioni di sicurezza da garantire per gli strumenti usati e le misure specifiche per la salute e la sicurezza del lavoratore.

## 2. L'instaurazione del rapporto di lavoro

La scelta di configurare il rapporto di lavoro come telelavoro dipende esclusivamente da un accordo individuale tra datore e dipendente da effettuarsi generalmente al momento dell'assunzione per iscritto; in tal caso la tipologia di impiego rimarrà tale per tutta la durata del rapporto. È però possibile anche decidere successivamente all'assunzione di svolgere il proprio lavoro nella forma del telelavoro; in tal caso la decisione è reversibile e il dipendente può, in ogni momento, tornare a svolgere le proprie mansioni all'interno dei locali dell'azienda. In entrambe le ipotesi, se il dipendente si rifiuta di aderire agli accordi di telelavoro, non può essere licenziato.

## 3. Il luogo di svolgimento della prestazione

Caratteristica del telelavoro è lo svolgimento della prestazione in un luogo differente rispetto al luogo fisico dell'azienda; in riferimento a ciò è possibile distinguere diverse categorie di telelavoro:

- *l'ufficio satellite*: un ufficio distante dalla sede centrale ma che mantiene con essa un rapporto di comunicazione completo e costante grazie a collegamenti informatici;
- *la tele impresa*: in cui l'impresa opera esclusivamente o prevalentemente attraverso la rete rivolgendosi a clienti distanti nello spazio o offrendo prodotti sostanzialmente immateriali;
- *il lavoro mobile*: svolto mediante l'ausilio di computer portatili, per cui non esiste un luogo fisso, in cui svolgere la prestazione di lavoro, ma il lavoratore si sposta recandosi dove è necessario il suo intervento e mettendosi in contatto con il sistema informatico centrale della sua azienda;
- *il centro di lavoro comunitario*: una struttura comune a più aziende, dotata di apparecchiature telematiche ad uso dei lavoratori in cui sono ubicati i servizi e le infrastrutture necessarie;
- *il telelavoro a domicilio*: in cui il lavoratore svolge la prestazione direttamente dal proprio domicilio.

Indipendentemente dalla tipologia specifica è importante che siano garantiti standard in termini di sicurezza e salute del luogo nel quale il dipendente opera. A tal fine, con la [circolare INPS n. 80/2008](#), l'Ente ha individuato quali siano i requisiti che l'ambiente lavorativo deve avere: l'abitabilità; il fatto che superficie e volume siano adeguati per la postazione di telelavoro; impianti elettrici, di riscaldamento o condizionamento a norma; certificazione degli impianti; condizioni ambientali idonee in termini di illuminamento, microclima, rumore e più in generale in termini di esposizione a agenti chimici, fisici e biologici. Inoltre si specifica che lo spazio destinato all'attività lavorativa deve essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari, al fine di facilitare la separazione tra tempi e ritmi di lavoro e tempi e ritmi di vita casalinga e quotidiana ed inoltre ottimizzare l'interazione con gli altri abitanti

dell'appartamento per non creare disagi e situazioni potenzialmente stressanti per il telelavoratore stesso.

#### **4. L'utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione nello svolgimento della prestazione da parte del lavoratore**

Sussistono obblighi in capo ad entrambi le parti. Per quanto riguarda il lato datoriale, normalmente il datore fornisce la strumentazione, procede all'installazione e alla manutenzione della stessa (a meno che il lavoratore non decida di usare quella di sua proprietà). Nel caso in cui il lavoro a distanza sia svolto con regolarità, il datore deve coprire i costi che ne derivano; deve operarsi nell'adottare ogni mezzo per proteggere i dati usati dal lavoratore per fini professionali; deve informare il lavoratore circa le limitazioni d'uso delle apparecchiature, degli strumenti e dei programmi informatici e le conseguenti sanzioni in caso di violazione di tali limiti. Di contro il lavoratore deve: dare immediato avviso all'azienda in caso di guasto o malfunzionamento degli apparecchi che ha a disposizione; avere cura delle apparecchiature; non diffondere sul web materiale illegale; rispettare la normativa di protezione dei dati.

In riferimento al tipo di collegamento tra lavoratore e azienda è possibile distinguere tre differenti tipologie:

- *online*: il lavoratore può interagire costantemente con l'azienda anche trovandosi al suo esterno;
- *one way*: il lavoro può solo trasmettere le informazioni all'azienda senza però interagirvi;
- *off line*: non c'è collegamento, il lavoratore svolge la prestazione in base alle istruzioni fornite dal datore, il controllo avviene successivamente alla consegna che non si avvale di strumenti telematici.

#### **5. L'organizzazione dell'attività e i tempi di lavoro flessibili**

Il lavoratore può regolare il proprio tempo di attività, ciò vuol dire che non può essere vincolato a rispettare un orario prestabilito ma ha la facoltà di portare a termine i propri compiti gestendo autonomamente l'orario. Tale autonomia gestionale tuttavia non lo autorizza a fornire prestazioni quantitativamente e qualitativamente inferiori rispetto a quelle dei lavoratori che svolgono la medesima prestazione in azienda. Al telelavoratore non si applicano le disposizioni relative alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima dell'orario settimanale. Nonostante ciò il contratto di lavoro prevede generalmente fasce orarie di reperibilità, in funzione delle esigenze organizzative, all'interno delle quali deve essere garantita la ricezione di comunicazioni telematiche o telefoniche.

#### **6. I diritti del lavoratore**

Nonostante la particolarità della tipologia di rapporto lavorativo, non sono chiaramente trascurati i diritti del lavoratore il quale: può accettare o rifiutare liberamente la scelta di lavoro a distanza; ha diritto a fruire delle stesse condizioni dei colleghi di pari livello che lavorano in sede; ha lo stesso trattamento collettivo dei colleghi che lavorano in sede; ha diritto alle medesime opportunità di formazione e sviluppo di carriera normalmente previste.

Per garantire la riservatezza del lavoratore, in funzione dei mezzi telematici di cui si avvale, l'azienda non può installare strumenti che consentano un controllo diverso o sproporzionato rispetto all'obiettivo perseguito ed in violazione delle norme sui videoterminali. Il datore di lavoro deve informare i lavoratori a distanza circa le politiche aziendali in materia di salute e

sicurezza sul lavoro, in particolare sull'uso dei videoterminali. L'eventuale installazione di strumenti di controllo quantitativo o qualitativo è condizionata all'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna. Al lavoratore è infine assicurato il diritto ad essere tutelato in termini di salute e sicurezza professionale. Il lavoratore, da parte sua, *ex art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008*: «*deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*».

Al fine di controllare la corretta applicazione da parte dei telelavoratori delle direttive aziendali in materia di salute e sicurezza, i datori di lavoro, le rappresentanze sindacali e le autorità competenti possono, nel caso di telelavoro a domicilio, previo preavviso e consenso del lavoratore, procedere ad un sopralluogo.

## **7. I limiti del telelavoro**

Certo, non tutti potranno in futuro ambire al telelavoro. Il lavoro manuale non si presta a questa tipologia, richiedendo la presenza fisica del dipendente in azienda. Ma l'Italia impiega oggi il 70% degli oltre 23 milioni di occupati nei servizi e un'alta percentuale dei dipendenti nell'industria svolge attività sostanzialmente d'ufficio. Un buon 80% sarebbe teoricamente legato a lavori intellettuali, sebbene non tutti credibilmente potranno essere praticati con lo "smart working". Un commerciante potrà anche puntare su internet per vendere, ma dovrà sempre tenere il punto vendita "fisico" per i clienti. Un barman dovrà servire i clienti da dietro il bancone e non certo online. Un docente potrà anche tenere qualche lezione agli studenti su Skype, ma la scuola difficilmente sarà presto rimpiazzata da un computer.

## **8. I vantaggi del telelavoro**

In questi giorni molte aziende stanno approfittando del telelavoro per contenere i danni, ma ineccepibili sono i vantaggi che tale istituto ha ed anche le aziende non possono continuare ad ignorarne i vantaggi. Saranno grandi le tentazioni di tornare al passato, ma è possibile che le grandi realtà si mostreranno più flessibili su questa pratica, facendo attecchire un "modus operandi" che - nel tempo - potrebbe influenzare anche le imprese di minori dimensioni.

Certo, occorre un salto di mentalità. Oggi, ad impedire alle imprese di praticare massivamente il telelavoro, è la carenza di fiducia verso i dipendenti. Temono che il minore controllo sulla loro attività porti a un clima di rilassamento, cioè a una diminuzione della produzione e della produttività. Il rischio esiste, ma interventi adeguati sulle leggi in materia e sugli incentivi potrebbero essere adeguate al mondo che cambia dopo questo evento epocale.

In tal modo il telelavoro può fungere anche da stimolo alla crescita economica italiana. È accertato che forme flessibili di lavoro rendano il lavoratore più produttivo, oltre che più soddisfatto. Le ore perse nel traffico potranno essere dedicate al lavoro stesso, aumentando la produzione. E la flessibilità degli orari mette il dipendente nelle condizioni di svolgere al meglio l'attività, sfruttando ogni parte della sua giornata. Non ci sarebbe più l'assillo del cartellino da timbrare, bensì la misurazione del rendimento attraverso metodi differenti e tali da spingere le parti a porre l'accento più sulla produttività e al merito individuale.

Il futuro - per buona parte degli italiani - potrà così diventare meno stressante, più comodo e redditizio. E ci sarà molto più tempo da dedicare alla famiglia, ai figli, ai propri anziani.

*Avv. Adriano Cirillo*