

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 23/03/2016

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/38008-il-telelavoro>

Autore: Modesti Giovanni

Il telelavoro

IL TELELAVORO

Dott. Giovanni Modesti¹

Sommario: 1. Il cambio di paradigma in ambiente lavorativo; 2. I riflessi giuridici del telelavoro; 2.1 (segue) Controllo telematico e art. 4 l. 300/1970; 3. Il contributo della giurisprudenza, in tema di rapporto di lavoro subordinato e di determinazione della competenza per territorio del giudice adito; 4. L'impianto normativo. 4.1 L'accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro; 4.2 L'Accordo interconfederale del 09.06.2004; 5. Il telelavoro nella Pubblica Amministrazione. 5.1 (segue) Il lungo cammino dalla Informatica alla Telematica; 5.2 (segue) Il D.P.R. 8.3.1999 n. 70; 5.3 (segue) Il ruolo dell'ARAN nella stipula dei CCNL che prevedono la disciplina del Telelavoro; 5.4 (segue) La Deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001- Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70. La legge di Stabilità 2012.

1. Il cambio di paradigma in ambiente lavorativo.

Il telelavoro può essere definito come una tecnica che comporta la esecuzione dell'attività lavorativa a distanza, mediante l'utilizzo delle tecnologie della informazione.²

Tali tecnologie consistono nell'impiego di sistemi software ed hardware: i primi sono rappresentati dai programmi informatici che consentono l'elaborazione dei dati da parte di computer (rectius: elaboratori elettronici); mentre i secondi consistono in apparecchiature elettroniche che consentono di processare e di immagazzinare dati e informazioni.³

¹ L'Autore è docente incaricato di Diritto del Lavoro presso la Università di Chieti al Cdl per Tecnici di Laboratorio Biomedico ed al cdl per Tecnici di radiologia Medica.

² Passatelli G., *Telelavorare. La vita quotidiana nel lavoro flessibile*, Rubettino ed., 2007; D'Antonio V. – Oronzo S., *Telelavoro e job sharing: un'analisi comparata*, Franco Angeli ed., 2007; Poli A., *Telelavoro e lavoro a domicilio*, FAG ed., 2005; Di Nicola P., *Telelavoro domiciliare*, Ediesse ed., 2002; Campo dall'Orto S. – Gori M., *Conoscere il telelavoro. Caratteristiche, esperienze, guida all'utilizzo*, Franco Angeli ed., 2000; Lassandro P., *Il telelavoro nella residenza e nel terziario. L'avvento della telematica alle soglie de terzo millennio*; Gangemi ed., 1999; Gaeta L.-Pascucci P.-Poti U., *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Il Sole 24 Ore ed., 1999; Di Nicola P.-Russo P.-Curti A., *Telelavoro tra legge e contratto*, Ediesse ed., 1998; Gaeta L.-Pascucci P., *Telelavoro e diritto*, Giappichelli ed., 1998; Gaeta L., Manacorda P., Rizzo R. (a cura di) *Il telelavoro è l'ufficio a distanza*, 1995; De Masi D., *Aspetti psico-sociali*, in AA.VV. *Il telelavoro nelle Banche e nelle Assicurazioni*, 1995; Avallone, *La metamorfosi del lavoro*, F. Angeli ed., 1995; Gallino L., *Informatica, trasformazioni del lavoro e qualità del lavoro*, in La Rosa M., (a cura di), *Il lavoro che cambia*, F. Angeli ed., 1985; De Masi D., *Il lavoro nella società post-industriale*, in Avallone F. (a cura di) *La metamorfosi op. cit.*

³ Il telelavoro ha avuto origine negli anni ottanta del secolo scorso negli Stati Uniti, per rispondere ad una serie di esigenze, tra le quali: una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, una riduzione dei fenomeni di pendolarismo, e quale alternativa alla mancanza di spazi negli uffici. Da allora, il lavoro da casa ha conosciuto una crescente diffusione fino a trovare una vera e propria regolamentazione con il Telework Improvements Act del giugno 2008 e con il

Perché possa essere utilizzata tale metodica è necessario disporre dei seguenti ausili: un computer, una stampante, un fax ed una linea telefonica.⁴

Nel 1990 l'Ufficio Internazionale del Lavoro ha definito il telelavoro come *“una forma di lavoro effettuata in un luogo distante dagli uffici e che implica l'adozione di una nuova tecnologia, che permette la separazione e facilita le comunicazioni”*.

Al fine di stabilire se una determinata attività venga svolta in telelavoro oppure no, la dottrina tedesca ha fatto riferimento ad un criterio quantitativo, in base al quale la scriminante è rappresentata dalla soglia del 50% dell'attività lavorativa prestata davanti ad un computer.⁵

Nel nostro ordinamento giuridico un indice preso in esame per determinare lo svolgimento di una attività mediante il telelavoro, anch'esso di tipo quantitativo, prende in considerazione quelle attività in cui il lavoratore è davanti ad un terminale video per almeno quattro ore consecutive al giorno; in tale caso viene sottoposto a specifici controlli medici (art. 51, d. lgs. n. 626 del 1994).

Alcuni studiosi del diritto hanno ritenuto possibile svolgere il telelavoro anche prestando il proprio servizio presso la azienda (quindi non necessariamente in un luogo distante, o, comunque, separato dall'azienda); così come c'è chi ritiene che per rientrare nella fattispecie del telelavoro sia sufficiente l'uso del telefono.

Tale fattispecie se sollevava dei dubbi sino a pochi anni fa, oggi appare essere in piena aderenza con le prescrizioni normative che sono alla base del telelavoro; basti pensare, a tale proposito, all'utilizzo di smartphone, di tablet, ecc. che permettono di riunire in un unico dispositivo ciò che prima richiedeva la presenza di un computer, di un telefono, ecc.

Tornando alla definizione classica del telelavoro risulta agevole operare una distinzione che tenga conto del tipo di collegamento che intercorre tra l'ausilio impiegato dal lavoratore e il computer della rete aziendale, per cui si parla di telelavoro off line, quando il lavoratore agisce sul pc di casa – che non è collegato a quello aziendale – e i dati elaborati vengono, successivamente, acquisiti dal datore di lavoro ricorrendo all'impiego di memorie esterne (hard disk); il telelavoro on line è, invece, quello che si caratterizza per lo scambio – bidirezionale o unidirezionale – dei dati in modalità reale.

Se lo scambio dei dati è bidirezionale il lavoratore resta collegato all'azienda ed alla sua organizzazione.

Riguardo alla sede di lavoro, ove viene praticato il telelavoro, questa può coincidere con la abitazione del lavoratore oppure con un sito dove l'azienda ha inteso delocalizzare il lavoro, per i più svariati motivi, di ordine economico e/o organizzativo, oppure ancora in centri in cui più aziende fruiscono degli spazi loro concessi da altri imprenditori.

Il telelavoro può avvenire anche da una località situata all'estero, rispetto alla società madre (è il caso dei call center o dei servizi di assistenza da remoto che vengono, solitamente, delocalizzati dalle multinazionali in aree geografiche dove il costo del lavoro è meno caro).

Volendo, a questo punto, individuare le attività lavorative per le quali è possibile ricorrere al telelavoro, il primo pensiero va alla informazione (comprendendo con questa definizione una serie

Telework Enhancement Act del 2010. (Cfr. Sperotti F., Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni, Dir. Relaz. Ind., 2011, 01.

⁴ Il telelavoro è una modalità di lavoro a distanza in cui si impiegano infrastrutture tecnologiche ed informatiche di telecomunicazione e si svolge fuori dai confini fisici e logistici dell'ufficio. Si caratterizza per essere piuttosto flessibile nei termini del suo svolgimento, purché portato regolarmente a termine. In genere quando si parla di telelavoro si pensa ad Internet ed al lavoro on-line quindi ad un lavoro svolto prevalentemente da casa, ma perché si possa parlare di telelavoro è sufficiente per la legge che si sia in un luogo diverso dai locali aziendali. Dunque è anche possibile recarsi ad un altro luogo di telelavoro che non sia la propria casa, ma che allo stesso tempo differisca dai locali aziendali. Sono in molti a ritenere che il telelavoro sia la forma di lavoro del futuro. Il telelavoro infatti consentirebbe, se applicato in massa, un notevole abbattimento del pendolarismo e dei costi di trasporto derivati, nonché potrebbe dare una grossa mano al decongestionamento del traffico. Per il momento però il numero di occupati con questa modalità in Italia, ma in generale anche in Europa, si mantiene basso, mentre si assiste a un notevole incremento dell'informatizzazione dei soli servizi.

⁵ A fine 2011 si calcola che le persone occupate in Italia nel telelavoro era pari a circa 800 mila unità produttive, che rappresentano appena il 4% della forza lavoro, a testimonianza di come trattasi ancora di un lavoro di nicchia.

di operazioni tra le quali si annoverano: lo storage dei dati, la loro elaborazione e tutte le attività di data entry – inserimento dati -), le attività di consulenza (in primis, studi e ricerche); i lavori di segreteria (elaborazione testi e operazioni contabili); la manutenzione (sia del software che dell'hardware, che viene svolta sempre più da remoto, grazie alla aumentata velocità di connessione fornita dalle moderne reti telematiche che permettono di effettuare interventi, ad es. di aggiornamento, senza doversi recare sul posto).

Anche il settore dell'editoria fa sempre più ricorso al telelavoro, si pensi all'attività giornalistica, senza tralasciare il mondo del credito e delle assicurazioni.

Volendo, pertanto, sintetizzare con un termine l'ambito del telelavoro si può ricorrere alla espressione di "*terziario avanzato*", che permette di svolgere la prestazione lavorativa in piena autonomia, in assenza di condizionamenti gerarchici.

Al contrario, il telelavoro fatica ad affermarsi nelle attività di ufficio, caratterizzate, soprattutto se si opera in ambito pubblico, dalla presenza di una struttura gerarchica la cui esistenza induce a ritenere che tale attività possa sì essere svolta ricorrendo al telelavoro ma solo per brevi periodi di tempo.

Trattandosi di un modo nuovo di intendere il lavoro, la implementazione del telelavoro deve essere osservata in riferimento a tre distinti ambiti: la parte datoriale, il lavoratore e la collettività.

Per l'azienda il telelavoro permette di ridurre le spese di gestione, di aumentare la flessibilità operativa e di continuare ad utilizzare quel personale che per motivi di salute non avrebbe la possibilità di venire in azienda.

Dal lato della negatività, una voce preponderante è costituita dal costo degli uffici da delocalizzare e dai costi sostenuti per formare adeguatamente i dipendenti; senza tralasciare l'aspetto motivazionale che nel lavoratore che agisce da remoto va, progressivamente, scemando.

Il lavoratore, dal canto suo, ha più flessibilità nello svolgere la propria prestazione ed ha poi tempo da dedicare a se stesso e alla propria famiglia in quanto elimina i tempi legati al trasporto dalla abitazione al lavoro, che sono tempi morti ma che aumentano la fatica e lo stress.⁶

Una negatività per il lavoratore è rappresentata dall'isolamento, con conseguente perdita di rapporti professionali e umani oltre alla perdita di chance in ambito lavorativo, operando al di fuori della organizzazione aziendale.

La collettività non può che beneficiare del telelavoro, la cui implementazione avrebbe come conseguenze immediate: una riduzione del traffico, con benefiche ricadute di ordine ambientale; una maggiore vivibilità dei centri urbani ed una rivitalizzazione delle periferie.

Attraverso il telelavoro prende corpo la società post industriale che si caratterizza per l'assenza della produzione manifatturiera – che nell'ottica fordista rappresentava il fulcro del mondo del lavoro – e l'avvento della produzione dei beni immateriali, basati principalmente sulle informazioni e sui valori.

Va però tenuto distinto il fenomeno del decentramento lavorativo dal telelavoro in quanto il primo ha come conseguenza di replicare l'ufficio e/o la fabbrica in un posto di lavoro da dove è collocata la sede dell'azienda, mentre il secondo porta ad un abbattimento delle strutture di tipo fordista per collocare l'ufficio e/o la fabbrica nell'abitazione del lavoratore o nelle sue prossimità.

Un attento studioso⁷ ha fornito gli elementi che permettono di tenere separati i due concetti sopra riportati (id est: decentramento e telelavoro), che sono: la distanza tra i soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro; la interdipendenza funzionale tra detti soggetti; la loro interconnessione, favorita dalla telematica; la flessibilità, per tutto ciò che attiene all'espletamento dell'attività lavorativa.

Una nuova forma di telelavoro è rappresentata dalla tele-impresa la quale opera attraverso la rete (Internet) che usa per offrire i propri servizi e/o prodotti ad una platea che coincide con l'intero

6 L'art. 4, comma 3, l. n. 68/1999 fa espresso riferimento al telelavoro e al lavoro a domicilio, visti come opportunità di inserimento lavorativo per i disabili. Cfr. M. Frediani M., Telelavoro ed accordo interconfederale, LG, 2004, 824. Nota a: Tribunale Ferrara, 22/10/2008, n. 219, sez. Lavoro; Tombola C., L'obbligo di cooperazione del datore di lavoro in caso di aggravamento dello stato di salute del lavoratore disabile; riv. it. dir. lav. 2009, 3, 656.

7 Cfr. Cepollaro G., Presupposti e definizioni, in Il telelavoro: teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale (a cura di), Scarpitti G., Zingarelli D., Franco Angeli ed., 1999.

mondo che, di fatto, è connesso ad Internet, dando vita a svariati uffici virtuali in grado di presidiare tutti i mercati nei quali si intende agire; il tutto a costi infinitamente minori rispetto a quelli che sarebbero necessari per l'apertura di uffici fisici.

Il lavoro mobile, invece, si caratterizza per l'assenza di un luogo fisso ove si svolge la propria attività lavorativa in quanto la stessa viene esercitata in ogni dove ci sia bisogno ed esista un collegamento alla Rete.

I risvolti economici del telelavoro sono molteplici e in questa sede ci limitiamo a citarne alcuni tra i più significativi: la flessibilità, ovvero il ricorso al lavoro – da parte dell'imprenditore – se e quando necessario a soddisfare la domanda che arriva dal mercato; lo sviluppo delle aree depresse, che verrebbero rivitalizzate dalla presenza dei telelavoratori mentre prima erano penalizzate dalla assenza e/o carenza di infrastrutture in grado di facilitare il trasporto di beni e servizi; la riduzione del pendolarismo, con netto miglioramento delle condizioni ambientali e, più in generale, delle condizioni di vita.

Mentre un problema legato al telelavoro è rappresentato dal controllo che può avvenire, oltre che sui risultati, anche sull'attività lavorativa, grazie alla possibilità di monitorare il traffico di rete tra il computer del lavoratore e quello aziendale, con il quale il primo è collegato. (v. par. 2.1)

Altro problema attiene alla necessità di possedere un grado di “alfabetizzazione informatica” tale da garantire un corretto utilizzo degli strumenti da parte del telelavoratore.

2. I riflessi giuridici del telelavoro

Il telelavoro è, pertanto, il naturale approdo determinato dall'inserimento di nuove regole all'interno della organizzazione aziendale, tali da generare una articolazione per gruppi di lavoro e di lavori per progetto, all'interno dei quali si verifica un abbattimento delle gerarchie tipiche dell'era fordista a favore della valorizzazione dei singoli fornitori di attività lavorativa – che per la loro peculiarità, dovuta, soprattutto, all'elevato grado di tecnicismo che li contraddistingue, sono difficilmente riconducibili nelle classiche dinamiche del mondo del lavoro dello scorso secolo ove le coordinate di riferimento erano, in primis, la soggezione del lavoratore al datore di lavoro e, quindi, l'esistenza di un rapporto gerarchico che caratterizzava lo stesso rapporto lavorativo – per i quali ha poco senso parlare di soggezione spaziale, temporale e gerarchica.

Questo è il motivo per cui il telelavoro ha una applicazione molto ampia nel mondo del lavoro, risultando essere funzionale alle prestazioni che hanno per oggetto una attività di risultato, ma che non sono estensibili ad ambiti lavorativi caratterizzati da una articolazione del lavoro di stampo fordista o post fordista, in cui prevale ancora un collegamento tra apparati produttivi della stessa azienda, ai fini del raggiungimento di un risultato, ottenuto previo adempimento di una obbligazione.

Da un punto di vista giuridico il telelavoro può essere definito alla stregua di un'attività lavorativa svolta in favore di un datore di lavoro da un lavoratore, mediante l'impiego di una postazione di lavoro presente presso il suo domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, dotato di un computer collegato con quello di altri lavoratori e/o con quello della azienda.⁸

Dovendo valutare se potere inquadrare tale tipologia di lavoro tra quelli basati su una subordinazione del lavoratore nei confronti della parte datoriale, a fronte di una diversità di posizioni assunte dalla dottrina che ad oggi non è ancora pervenuta ad una sintesi, si può

⁸ Cfr. Carella, Gentile, *Il telelavoro, teorie ed applicazioni*, (a cura di) Scarpitti, Zingarelli D., Franco Angeli ed., 1993; Gaeta, *Il lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993; Maggiore, *Le dinamiche competitive del sistema ICT*, in Bencardino, Napoletano (a cura di), *Economia del software e tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Un confronto internazionale per lo sviluppo locale*, F. Angeli, Milano, 2003; G. DUNI, *Teleamministrazione*, in *Enc. giur. Treccani*, XXX, Roma, 1993, 1 ss.; E. ZAFFARONI, *L'informatica nella pubblica amministrazione*, in *Foro amm.*, 1996, 2616 ss.; COSTANZO P., *Aspetti e problemi dell'informatica pubblica*, in *Studi in onore di V. Uckmar*, I, 1997, 291 ss.

fondatamente affermare che non tutte le tipologie di telelavoro rientrano nella disciplina del lavoro subordinato.

Per cui le attività riconducibili all'attività d'impresa e a quella del lavoro autonomo sono quelle in cui manca l'elemento della subordinazione, che, invece, è presente nel telelavoro domiciliare e nella c.d. collaborazione autonoma coordinata e continuativa.

Un punto dal quale partire consiste nel valutare quale delle tipologie che danno vita al telelavoro possa essere assorbita all'interno della fattispecie normata attraverso l'art. 2094 c.c., rubricato "*Prestatore di lavoro subordinato*", che, alla luce di una consolidata giurisprudenza di legittimità, riconduce la collaborazione all'incardinamento del lavoratore nell'organigramma aziendale che prende forma nell'assoggettamento gerarchico, nella sottoposizione tecnica e nella subordinazione tout court.

Il concetto di subordinazione ha subito una evoluzione nella interpretazione giurisprudenziale, sia di legittimità che di merito, dovuta, soprattutto, alla necessità di dovere interpretare e catalogare nuove forme di lavoro, con la conseguenza che il criterio della subordinazione è stato inteso in maniera disgiunta dall'inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale.⁹

Con la conseguenza che il processo di frammentazione della subordinazione ha portato a svilire il criterio spaziale dell'inserimento in azienda, quale unico elemento fondante del rapporto di subordinazione, a favore di altre forme di lavoro che, altrimenti, avrebbero finito per avere una scarsa regolamentazione, soprattutto in termini di tutela dei diritti.

In questa ottica – focalizzata su una visione che parte da una riduzione del primato legale dello status di soggezione del dipendente per arrivare ad una valorizzazione della sua partecipazione – l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale non è più conditio sine qua non della nozione di subordinazione ma, semplicemente, un suo indizio.

A tale riguardo un acuto studioso¹⁰ ritiene che il telelavoro subordinato riesce, comunque, al suo interno a coniugare una serie di elementi che sommati tra loro sono in grado di configurare un rapporto di subordinazione, quali lo svolgimento di un'attività da parte dell'operatore suo dipendente che si avvale della dotazione informatica messaggi a disposizione dal datore di lavoro e svolge i propri compiti interagendo con altri soggetti (altri operatori e con l'azienda) che sono spazialmente dislocati altrove.

In questo rapporto dinamico, il datore di lavoro sarà in grado di esercitare un potere direttivo, attraverso la rete telematica, che si estrinseca – a sua volta – attraverso l'espletamento di un potere organizzativo e disciplinare¹¹ che troverebbe giustificazione – ad avviso dei giudici di legittimità – nell'esercizio del controllo dei risultati della prestazione lavorativa eseguita.

2.1 (segue) Controllo telematico e art. 4 l. 300/1970

⁹ La dottrina già in passato aveva disgiunto la nozione di lavoro subordinato da quella della organizzazione aziendale (Cfr. Santoro-Passarelli F., A proposito dell'impresa nel diritto civile, in Riv. Dir. Comm., 1941) in ciò seguita anche dalla Cassazione secondo la quale il concetto di collaborazione andava identificato "*con la funzione di integrazione nel senso che tutti coloro, qualunque siano le loro mansioni, che prestano attività che l'imprenditore non sia in grado di esplicare da sé, divengono collaboratori dell'imprenditore*" (Cfr. cass. n. 659 del 29.3.1962 e n. 2023 del 3.6.1997).

¹⁰ Cfr. Ichino P., il lavoro subordinato, definizione e inquadramento, Giuffrè ed., 1992; Telelavoro e normativa: quali prospettive di adeguamento, in AA.VV., Telelavoro: i miti e le prospettive concrete per l'Italia, 1989

¹¹ Cfr. Cass.civ. n. 811 del 25.1.1993, n. 326 del 14.1.1996: Costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo, il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo.

La peculiarità del telelavoro fa sì che il lavoratore diventa soggetto ad un controllo, da parte datoriale, più invasivo rispetto al collega che presta il proprio servizio in azienda; ciò perché attraverso l'elaboratore elettronico è possibile tracciare tutte le operazioni compiute dal lavoratore con il rischio di integrare, qualora il datore di lavoro dia vita a tale condotta, un'asorta di controllo a distanza dei lavoratori, il cui divieto è normato dall'art. 4, l. n. 300/1970 (cd Statuto dei Lavoratori).¹²

Il datore di lavoro deve rispettare il diritto di riservatezza del lavoratore, per cui la eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della normativa sulla riservatezza¹³ e sulla sicurezza.

La fattispecie di cui all'art. 4, l. n. 300/70 viene formulata avendo a mente una organizzazione del lavoro di tipo fordista che aveva il suo fulcro nella figura dell'imprenditore sempre fisicamente presente in azienda e, quindi, in grado di esercitare un potere di controllo.¹⁴

La felice intuizione del Legislatore del 1970 consistè nell'aver immaginato che l'attività di controllo a distanza del lavoratore potesse essere condotta anche attraverso l'impiego di strumenti diversi da gli impianti audiovisivi; infatti il testo recita di un controllo a distanza che può avvenire per mezzo "di altre apparecchiature" ed in questo modo l'art. 4 l. cit. trova piena applicazione anche all'interno del telelavoro.

L'ambiente di lavoro deve essere inteso come il luogo ove si esercitano i diritti della personalità dell'individuo ragion per cui vanno approntati tutti gli strumenti necessari a garantire la tutela dei diritti del lavoratore, così come le sue libertà fondamentali e la sua dignità di persona.

Occorre, pertanto, proteggere la sua sfera di riservatezza da possibili invasioni da parte del datore di lavoro compiute con la giustificazione della esistenza dell'interesse di quest'ultimo alla tutela del proprio patrimonio.

Oggi ci sono strumenti, quali il computer, il cui impiego è diventato indispensabile per lo svolgimento del telelavoro, la cui caratteristica è quella di consentire – unitamente all'uso a fini lavorativi – l'esercizio di attività di monitoraggio.

L'impiego di tali strumenti da parte del lavoratore può essere, quindi, oggetto di profilazione.¹⁵

La problematica sottesa a questa materia è di difficile soluzione attesi gli eterogenei interessi in conflitto: da una parte, l'esigenza dei lavoratori a non subire controlli a distanza e, dall'altra, l'interesse del datore di lavoro a volere avere sotto controllo la organizzazione, la produzione e la sicurezza del lavoro.

¹² Pizzi, *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in *Flessibilità e diritto del lavoro* (a cura di Santoro.Passarelli G.), 1997.

¹³ In materia sia consentito rimandare a Modesti G., *Commento breve al D.Lgs.vo n. 196/2003*. Codice in materia di protezione dei dati personali, su www.dirittosuweb.com; ottobre 2005 e su www.diritto.it/articoli/dir_privacy/diritto_privacy.html; (2005); *Il trattamento dei dati sensibili a livello di azienda: aspetti normativi e di sicurezza* su www.diritto.it/articoli/materiali/privacy/diritto_privacy.html; (2005); *La riforma della normativa sulla protezione dei dati personali nell'Unione Europea*; *Panorama della sanità* n. 10 del 12.3.2012; *La riforma della normativa sulla protezione dei dati personali nell'Unione Europea*; *Panorama della sanità* n. 10 del 12.3.2012; <http://www.techeconomy.it/2012/03/13>.

¹⁴ Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995; Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2004.

¹⁵ A tale proposito, il termine 'distanza' contenuto nell'art. 4 della Legge n. 300/1970, deve essere inteso nel senso di controllo occulto da parte datoriale. Le fattispecie concretamente riconducibili al controllo a distanza dei lavoratori sono molteplici e vanno: dai controlli informatici a quelli ottenuti mediante sistemi di video sorveglianza; da quelli realizzati mediante l'installazione di un dispositivo GPS inserito su di una autovettura aziendale all'uso del badge per rilevare gli accessi al lavoro, ecc. Una ulteriore forma di profilazione può essere realizzata nella ipotesi del telelavoro (che consiste nello svolgere le prestazioni in un luogo diverso da quello dell'ufficio, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione stessa) rispetto al quale i telelavoratori devono essere informati sul modo utilizzato da parte datoriale, per misurare le loro prestazioni lavorative. In materia di controllo, pur tenendo conto della specificità della prestazione, va applicata la stessa policy prevista per i lavoratori che operano, fisicamente, all'interno della azienda. La attività ispettiva, condotta dal datore di lavoro e/o dai dirigenti, deve essere preventivamente concordata con il telelavoratore. (Cappellini M., Fatiguso R., *Il lavoro on line*, I libri @lfa de Il Sole 24 Ore, 2002).

Occorre, però, da subito sgombrare il campo da possibili equivoci che, se non chiariti, rischiano di creare delle 'zone d'ombra' in merito alla distinzione tra due concetti di fondamentale importanza in questa materia: il potere direttivo ed il potere di controllo.

A tale proposito un autorevole giurista¹⁶ ha compiuto uno sforzo esegetico finalizzato a delineare una netta separazione tra i due poteri.

Il potere di controllo consiste nella autorità di parte datoriale di controllare l'esatto adempimento lavorativo, rectius: della obbligazione lavorativa, all'interno di un ambito i cui contorni sono rappresentati dalla Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

Il potere direttivo, invece, consiste nell'emanazione delle disposizioni concernenti l'organizzazione del lavoro, stabilendo una determinata disciplina tecnica del lavoro (es. procedure, protocolli, orari, turnazioni, ecc.). Esso si individua nella stessa previsione dell'art. 2104 c.c., il quale determina l'ambito di operatività delle disposizioni emanate dal datore di lavoro relativamente al settore dell'esecuzione e della disciplina del lavoro.

La Direttiva del 29 maggio 1990, n. 270, recante "*Prestazioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di video terminali*", la quale sancisce che "*nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori*", stabiliva prescrizioni minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali quali sono definite all'articolo 2¹⁷.

Il testo normativo prevedeva sia la formazione che la informazione dei lavoratori, oltre alla loro consultazione e partecipazione.

Le norme di diritto del lavoro devono, pertanto, interagire con quelle sulla riservatezza al fine di favorire lo sviluppo di soluzioni in grado di proteggere i diritti dei lavoratori.

La questione, perciò, non verte mai su quanto il trattamento di dati sul posto di lavoro sia, di per sé stesso, attività lecita o meno. La vera questione consiste nel determinare quali limiti la protezione dei dati possa porre a detta attività (id est, il buon funzionamento dell'azienda) o, per converso, quali ragioni possano giustificare la raccolta ed il conseguente trattamento dei dati personali di ogni singolo lavoratore.

Evidentemente, non esistono a priori risposte assolute a simili questioni. Il livello di tollerabilità dell'intrusione nella privacy dipenderà molto dalla natura dell'impiego e dalle specifiche circostanze che circondano e influenzano il rapporto di lavoro.

Il Gruppo ex art. 29¹⁸, al paragrafo 12 "*Sorveglianza e monitoraggio*" fornisce una serie di regole, in base alle quali: ogni controllo di parte datoriale deve essere proporzionato "*al rischio che egli corre nel prendere in esame la privacy legittima e gli altri interessi del dipendente*", così come vanno rispettati i principi di pertinenza e di non eccedenza dei dati raccolti rispetto allo scopo che giustifica il monitoraggio. I lavoratori devono essere avvisati dell'installazione di un sistema di videosorveglianza.

¹⁶ Cfr, Santoro Passarelli G., *Diritto dei Lavori*, Giappichelli (2013): la sua classificazione risulta, però, oggi superata da chi come Pera G., *Compendio di diritto del lavoro*, GIUFFRÈ, (2003), individua i poteri del datore di lavoro nelle seguenti estrinsecazioni: potere gerarchico (art. 2086 c.c.), potere direttivo (art. 2104 c.c.), potere conformativo (art. 2104 c.c.) e potere di vigilanza e controllo e potere disciplinare (art. 2106 c.c.)

¹⁷ Articolo 2 – Definizioni – "*Ai sensi della presente direttiva si intende per: a) videoterminale, uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal procedimento di visualizzazione utilizzato; b) posto di lavoro, l'insieme che comprende le attrezzature munite di un videoterminale, eventualmente con tastiera o altro sistema di immissione dati, e/o software per l'interfaccia uomo/macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per documenti, il sedile e il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante; c) lavoratore, qualunque lavoratore ai sensi dell'articolo 3, lettera a) della direttiva 89/391/CEE che utilizzi regolarmente, durante un periodo significativo del suo lavoro normale, un'attrezzatura munita di videoterminale.*"

¹⁸ Il Gruppo è stato istituito dall'art. 29 della direttiva 95/46, è un organismo consultivo e indipendente, composto da un rappresentante delle autorità di protezione dei dati personali designate da ciascuno Stato membro, dal GEPD (Garante europeo della protezione dei dati), nonché da un rappresentante della Commissione. Il presidente è eletto dal Gruppo al suo interno ed ha un mandato di due anni, rinnovabile una volta.

Sebbene, il Gruppo ex art. 29 abbia ritenuto non assoluto il diritto alla riservatezza, ha, altresì, ribadito che *“nessun interesse commerciale può mai prevalere sui principi di trasparenza, liceità del trattamento, legittimità, proporzionalità, necessità ed altri principi contenuti nella Direttiva 95/46/CE. I lavoratori possono sempre opporsi al trattamento quando questo può potenzialmente soverchiare in modo ingiustificato i loro diritti e le loro libertà fondamentali.”*

3. Il contributo della giurisprudenza, in tema di rapporto di lavoro subordinato e di determinazione della competenza per territorio del giudice adito.

La Cassazione chiamata a pronunciarsi¹⁹ sulla domanda proposta da un giornalista affinché venisse riconosciuto un rapporto di lavoro giornalistico subordinato ha ritenuto che, in ordine all'uso di un computer per il collegamento diretto al sistema informatico, il giudice di merito non soltanto ha omesso di fare una valutazione globale delle deposizioni raccolte, ma ha errato nel ritenere che ciò sia avvenuto soltanto in virtù di una specie di *"compromesso"*, o *"concessione benevola"* del datore. La tesi non è convincente perchè è scollegata dalle risultanze processuali e pone la questione sotto un profilo del tutto rovesciato.

Quando il computer del giornalista viene collegato al sistema informatico di accesso alle strutture redazionali, i servizi e gli articoli del collaboratore giungono direttamente nel sistema di impaginazione del giornale; in tale ipotesi a nulla rileva che sia necessaria la presenza di un poligrafico che prema il *"tasto"* per il *"riversamento"* dei servizi.

In questi casi la prestazione del collaboratore, che si immette nel programma informatico della redazione, è stabilmente inserita nel processo informativo e lavorativo e la prestazione assume i connotati del *"telelavoro"* a domicilio, che ha natura subordinata anche se il lavoratore non sia fisicamente presente in azienda.

Errata quindi è la decisione per non avere considerato che questa forma di svolgimento del lavoro realizza il requisito fondamentale della subordinazione giornalistica e lo stabile e continuativo inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale.

In relazione, invece, alla determinazione della competenza per territorio del giudice adito, ad avviso della Cassazione²⁰, - in ragione del principio di eguaglianza (art. 3 Cost.), che non tollera discontinuità e che impone un'interpretazione adeguatrice della disposizione in cui il sindacato di legittimità è devoluto alla Corte - non è possibile che vi sia una (eccezionale e residuale) fattispecie di prestazione lavorativa in senso lato (quale, nella specie, quella resa in situazione di c.d. telelavoro) che non renda operante uno di questi criteri di competenza, perchè, se così fosse, il ricorrente sarebbe privato della possibilità di radicare il processo in prossimità del luogo dove sono le fonti di prova e ciò ridonderebbe in irragionevole discriminazione per essere tale possibilità accordata a tutti gli altri lavoratori subordinati e parasubordinati, privati e pubblici.²¹

¹⁹ Cassazione civile sez. lav., 18 luglio 2006, n. 16379.

²⁰ Cassazione civile sez. lav., 01 marzo 2001, n. 2971: Ai fini della competenza territoriale nelle controversie di lavoro, la nozione di *"dipendenza"* alla quale è stato o è addetto il lavoratore ricorrente - richiamata dal comma 2 dell'art. 413 c.p.c. per l'ipotesi del rapporto di lavoro subordinato privato - deve essere interpretata in modo conforme al principio di eguaglianza (art. 3 cost.), tenendo conto, come termini di comparazione, del criterio del domicilio (previsto dal successivo comma 4 per i rapporti di agenzia e di parasubordinazione) e del criterio della sede di lavoro (contemplato dal comma 5 della medesima disposizione per i rapporti di lavoro pubblico) e pertanto comprende anche una elementare terminazione dell'impresa costituita da un minimo di beni aziendali necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa (quali, nella specie, il computer, la modulistica, l'autovettura utilizzati dal dipendente per lo svolgimento, in posizione di subordinazione, dell'attività di piazzista o viaggiatore).

²¹ La giurisprudenza di legittimità ha affermato che relativamente ad una fattispecie riguardante la prestazione lavorativa resa dal lavoratore presso il proprio domicilio con le modalità di telelavoro, per la determinazione del giudice territorialmente competente assume importanza il luogo ove viene resa la prestazione solo ove la stessa sia collegata ad

Ed allora la nozione di "*dipendenza*" - ove manchi una struttura aziendale nella quale sia inserito il lavoratore in ragione della peculiarità delle mansioni svolte - deve essere spinta fino a comprendere anche quel minimo di beni aziendali (l'autovettura, il computer, la modulistica), necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa.

Quando poi questa embrionale terminazione dell'organizzazione aziendale è collocata presso l'abitazione del lavoratore, può anche esserci in concreto una sostanziale sovrapposizione della "*dipendenza*" (così intesa) al domicilio; ma non c'è in astratto l' (inammissibile) estensione del foro del domicilio, di cui al quarto comma dell'art. 413 c.p.c., alle ipotesi regolate invece dal precedente secondo comma, perché ciò che rileva è sempre il dato oggettivo della localizzazione di tale micro-articolazione aziendale, ancorché concentrata nella persona di un singolo lavoratore

La stessa problematica è stata oggetto di un'altra pronuncia dei Giudici di legittimità che ai fini delle individuazione del giudice territorialmente competente nelle controversie in materia di lavoro hanno affermato che la "*dipendenza*", che l'art. 413, comma 2, c.p.c. assume quale criterio di collegamento per la determinazione della competenza territoriale in ordine alle controversie di lavoro, va intesa come il complesso di beni aziendali dotato di una individualità tecnico - economica e destinato al conseguimento degli scopi propri della sede aziendale e, pertanto, deve essere costituita da locali e attrezzature pertinenti all'azienda e non può essere identificata tout court con il domicilio del lavoratore.²²

Non di meno, la giurisprudenza della Corte si è già evoluta lungo una direttrice tendente ad ampliare la nozione di "*dipendenza*" per rendere più accessibile per il ricorrente il vantaggio processuale - orientato nel verso di una maggiore effettività della tutela giurisdizionale - di radicare il giudizio lì dove sia più agevole l'accertamento dei fatti.

Si è, allora, precisato che l'individualità tecnica della "*dipendenza*" può anche essere di modesta entità, sempre che risulti direttamente e strutturalmente collegata con l'azienda medesima, in quanto destinata al perseguimento degli scopi imprenditoriali, senza necessità che sussista anche autonomia funzionale, che è propria della diversa nozione di "*unità produttiva*" di cui all'art. 35 l. 20 maggio 1970, n. 300.²³

Si è, altresì, affermato (Cass. 8 gennaio 1996, n. 67) che la nozione di "*dipendenza*" aziendale di cui all'art. 413 c.p.c. deve intendersi in senso lato, in armonia con la ratio legis, mirante a favorire il radicamento del foro speciale del lavoro (avente carattere strumentale) nel luogo della prestazione lavorativa, alla condizione però che l'imprenditore disponga ivi almeno di un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa; pertanto, costituisce "*dipendenza*" aziendale ogni complesso decentrato di beni dell'azienda, per quanto di esigue dimensioni, che sia munito di propria individualità tecnico - economica e destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali; non rilevando in contrario né il fatto che a quel nucleo sia addetto un solo lavoratore né la circostanza che i relativi locali o attrezzature, utilizzati dall'imprenditore, siano di proprietà di un terzo anziché dell'imprenditore stesso.

Parimenti, Cass. 27 gennaio 1989, n. 527, ha ritenuto che ai fini della determinazione della competenza per territorio nelle controversie di lavoro, la "*dipendenza*" dell'azienda può essere integrata da un complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico - economica,

una vera e propria dipendenza dall'azienda, con la conseguenza che ove il lavoratore non sia addetto ad alcuna dipendenza può assumere rilievo ai predetti fini anche il luogo di conclusione del contratto.

²² Cfr. Cass. 10 dicembre 1985, n. 6237.

²³ Cass. 12 febbraio 1993, n. 1771: Costituisce "*dipendenza dell'azienda*", ai fini dell'individuazione del relativo foro, in applicazione dell'art. 413 c.p.c., relativamente a controversia di lavoro, una struttura organizzativa di ordine economico e funzionale ubicata in luogo diverso dalla sede dell'azienda e ravvisabile in un complesso di beni decentrati, avente una propria individualità tecnica, pur se di modesta entità, a condizione che risulti direttamente e strutturalmente collegato con l'azienda medesima, in quanto destinato al perseguimento degli scopi imprenditoriali, ma senza necessità che sussista anche autonomia funzionale - che è propria della diversa nozione di "*unità produttiva*" di cui all'art. 35 della l. 20 maggio 1970, n. 300 - o esplicazione, nel medesimo nucleo decentrato, di un potere decisionale e di controllo riferibile all'organizzazione centrale.

anche se il relativo locale coincida con l'abitazione del lavoratore e sia comunque nella disponibilità di quest'ultimo, purché sussista un collegamento funzionale con l'azienda datrice di lavoro, il quale collegamento è ravvisabile allorché tale entità sia destinata al perseguimento degli scopi imprenditoriali, in quanto centro di riferimento di rapporti giuridici imputabili all'azienda.

Questa possibile coincidenza tra abitazione del lavoratore e locale aziendale avente le connotazioni di "dipendenza" era già stata predicata da Cass. 25 novembre 1988 n. 6465 e Cass. 27 agosto 1987 n. 7078, superando un precedente più restrittivo orientamento (Cass. 8 maggio 1975 n. 1802).

Parallelamente a questa evoluzione giurisprudenziale c'è stata una altrettanto significativa novellazione dell'art. 413 c.p.c., in esame, parimenti orientata dalla stessa esigenza di effettività della tutela giurisdizionale a mezzo del tendenziale avvicinamento del processo al luogo dove si è svolta la prestazione di lavoro.

C'è, infatti, da considerare che l'art. 1 l. 11 febbraio 1992 n. 128, modificando l'art. 413 c.p.c., ha stabilito, per le controversie previste dall'art. 409 n. 3, dello stesso codice, la competenza del giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3) dell'art. 409.²⁴

Ed allora la nozione di "dipendenza" - ove manchi una struttura aziendale nella quale sia inserito il lavoratore in ragione della peculiarità delle mansioni svolte (quali, nella specie, quelle di piazzista o viaggiatore) - deve essere spinta fino a comprendere anche quel minimo di beni aziendali (l'autovettura, il computer, la modulistica), necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa del viaggiatore e del piazzista.

Quando, poi, questa embrionale terminazione dell'organizzazione aziendale è collocata presso l'abitazione del lavoratore può anche esserci in concreto una sostanziale sovrapposizione della "dipendenza" (così intesa) al domicilio; ma non c'è in astratto l'(inammissibile) estensione del foro del domicilio, di cui al quarto comma dell'art. 413 c.p.c., alle ipotesi regolate, invece, dal precedente secondo comma, perché ciò che rileva è sempre il dato oggettivo della localizzazione di tale micro - articolazione aziendale, ancorché concentrata nella persona di un singolo lavoratore.

Nel rapporto di lavoro subordinato privato il luogo ove viene resa la prestazione assume importanza, ai fini della determinazione della competenza territoriale, solo ove la prestazione sia collegata ad una vera e propria dipendenza dell'azienda, con la conseguenza che ove il lavoratore non sia addetto ad alcuna dipendenza può assumere rilievo ai predetti fini anche il luogo di conclusione del contratto. (Fattispecie in tema di prestazione lavorativa resa dal lavoratore presso il proprio domicilio con le modalità del c.d. "telelavoro" o "home office").²⁵

²⁴ Il domicilio dell'agente e del lavoratore parasubordinato rileva come criterio indiretto per avvicinare il processo al luogo dove (presumibilmente) si è svolto il rapporto di agenzia o di parasubordinazione, in mancanza di una "dipendenza" dell'azienda alla quale l'agente o il lavoratore parasubordinato possano risultare addetti, essendo ciò intrinsecamente incompatibile con la natura autonoma del rapporto. Anche Cass. 10 dicembre 1993 n. 12204 ha evidenziato tale ragione della ritenuta inapplicabilità del foro della "dipendenza" ai rapporti di parasubordinazione. Peraltro, la portata testuale della novellazione ha forse oltrepassato la finalità di parificazione delle situazioni in comparazione (lavoro subordinato e lavoro parasubordinato) perché il canone del domicilio dell'agente o del lavoratore parasubordinato esprime un favor maggiore del mero foro della "dipendenza", previsto per il lavoratore subordinato, ed evoca addirittura quello della residenza dell'attore nelle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie (art. 444, comma 1, c.p.c.). È mancata, quindi, una piena parificazione delle situazioni - pur in disparte del carattere esclusivo del foro del domicilio (ex art. 413, comma 4, c.p.c.) rispetto a quello alternativo del foro della "dipendenza" (Cass. 22 aprile 1997 n. 3464) - tanto da indurre vari giudici di merito a sospettare una nuova disparità di trattamento in termini rovesciati rispetto a quella scrutinata da C. cost. n. 361 del 1985 (che dichiarò infondata la questione di costituzionalità dell'art. 413, comma 2, c.p.c., nella parte in cui, per le controversie d'agenzia, escludeva la competenza del giudice del luogo dello svolgimento del rapporto) ed a sollevare questione di legittimità costituzionale; questione non accolta dalla Corte costituzionale (ord. n. 241 del 1993), ma sulla base del rilievo che una decisione additiva, quale quella invocata dal giudice rimettente (ossia l'estensione del foro del domicilio al lavoratore subordinato), sarebbe stata consentita solo se avesse rappresentato un'"estensione logicamente necessitata" della disposizione censurata (tant'è che la pronuncia è stata di inammissibilità e non già di infondatezza). (Cfr. Cass. 25 marzo 1998 n. 3173)

²⁵ Cassazione civile sez. lav., 14 ottobre 1999, n. 11586

Con riguardo alla fattispecie del contratto di telelavoro,²⁶ l'esatta identificazione del luogo della prestazione deve reputarsi un elemento rilevante nella volontà delle parti ogni qual volta le pattuizioni delle stesse risultino sensibilmente alterate dal mutamento della località della prestazione.

I contratti di lavoro possono ritenersi conclusi quando vi è perfetta congruenza, anche nelle clausole accessorie, tra la proposta e l'accettazione; in difetto di tale uniformità non è configurabile il consenso delle parti.

Posto che il telelavoro rappresenta una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che si svolge al di fuori dei locali dell'impresa, è illegittima l'unilaterale modifica datoriale della sede di lavoro, occorrendo il consenso di entrambe le parti.²⁷

4. L'impianto normativo. 4.1 (segue) L'accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro

Il telelavoro è un contratto di lavoro subordinato a domicilio svolto attraverso l'uso di un video terminale, un personal computer, presso la casa del lavoratore.

Il telelavoro si colloca nell'alveo dei contratti di lavoro atipici, come il lavoro a domicilio, il quale consente ad un lavoratore di svolgere la propria attività di lavoro subordinato a favore di una impresa o di una P.A.

Nel settore pubblico la normativa di riferimento è quella contenuta nel d.lgs. n. 70/1999 mentre in quello privato va citato l'Accordo interconfederale del 9.7.2004 tra le parti sociali, che, a sua volta, recepisce l'accordo quadro europeo sulla normativa del telelavoro.

La tematica connessa alla regolamentazione del telelavoro è stata affrontata a livello comunitario dal legislatore europeo che in questo modo ha inteso offrire una cornice normativa unica allo scopo di omogeneizzare la disciplina della materia.²⁸

Per cui l'Accordo quadro europeo sul telelavoro si colloca nell'ottica di un coinvolgimento delle parti sociali al fine di favorire nuovi accordi tesi a modernizzare l'organizzazione del lavoro, includendo intese riguardanti la flessibilità sul lavoro, finalizzati alla produttività e competitività delle imprese sul mercato ed a garantire il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza.²⁹

²⁶ Tribunale Milano, 20 dicembre 2005

²⁷ Tribunale Napoli, 13 febbraio 2003

²⁸ L'Accordo in commento è stato stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP -

²⁹ Il Consiglio Europeo, nell'ambito delle strategie per l'impiego, ha invitato i Paesi Membri a ripensare la contrattualistica vigente, in modo tale da modernizzare l'organizzazione del lavoro e adeguarsi alle nuove forme di lavoro flessibile. In particolare, durante la seconda consultazione delle parti sociali sulla modernizzazione delle relazioni di lavoro, la Commissione Europea ha sollecitato l'inizio delle negoziazioni sul telelavoro, con l'obiettivo di realizzare un equilibrio ottimale tra flessibilità e sicurezza. Il 20 settembre 2001, l'ETUC (European Trade Union Confederation), l'UNICE (Union of Industrial and Employers's Confederation of Europe) e il CEEP (Centro Europeo delle Imprese Pubbliche) hanno annunciato di voler avviare le trattative finalizzate a redigere un accordo-tipo valido nei Paesi Membri e a gettare le basi di un'economia knowledge based. Dal momento che il telelavoro include uno spettro di pratiche ampio e in continua evoluzione, le parti sociali hanno deciso di adottarne una definizione ampia, tale da consentire di regolarne tutte le forme. Pertanto il telelavoro è visto sia come lo strumento attraverso il quale imprese pubbliche e private modernizzano l'organizzazione del lavoro, sia la strada scelta dal lavoratore per conciliare vita privata-vita professionale e ottenere maggiore autonomia nella gestione dei compiti da svolgere. Se l'Europa vuole sfruttare al massimo i vantaggi e le potenzialità della Società dell'Informazione, deve stimolare l'adozione delle nuove forme di lavoro, garantendo che flessibilità e sicurezza vadano di pari passo, migliorando la qualità del lavoro e incrementando le possibilità occupazionali anche per i diversamente abili. L'accordo formulato dai sindacati rappresenta un punto di riferimento per i Paesi Membri che vogliono adottare il telelavoro, in conformità con le procedure nazionali e le specifiche politiche occupazionali. L'implementazione di questo accordo, di natura volontaria, non implica una riduzione del livello generale di sicurezza e protezione garantito ai lavoratori e non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere contratti complementari che possano tener conto di esigenze specifiche.

Il percorso che ha condotto alla firma di tale accordo prende le mosse da una fase di consultazioni indette dalla Commissione delle Comunità Europee che ha, appunto, invitato le parti sociali, ad avviare negoziati in tema di telelavoro.

Il 20 settembre 2001, la CES (unitamente al comitato di collegamento EUROCADRES/CEC), l'UNICE/UEAPME ed il CEEP hanno annunciato di voler dare avvio a negoziati diretti al raggiungimento di un accordo alla cui attuazione, negli Stati Membri nonché negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo, provvederanno i membri aderenti alle parti firmatarie.

Con tali negoziati, le parti firmatarie si augurano di poter contribuire alla preparazione della transizione verso una società ed un'economia basate sulla conoscenza, conformemente a quanto deciso nel Consiglio Europeo di Lisbona.

Si è partiti dalla considerazione per cui il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti sociali hanno individuato una definizione del telelavoro che consente di abbracciarne diverse forme svolte con regolarità.

Le parti sociali vedono nel telelavoro, al tempo stesso, un mezzo per le imprese e gli enti pubblici di servizi che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro ed un mezzo per i lavoratori che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati.

Se l'Europa intende sfruttare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità dei lavori ed offrendo alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro.

Detto accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello europeo al quale i membri aderenti alle parti firmatarie daranno attuazione conformemente alle prassi e procedure nazionali proprie delle parti sociali. Le parti firmatarie invitano inoltre le organizzazioni dei paesi candidati loro aderenti ad attuare il presente accordo.

L'attuazione di detto accordo deve scongiurare una riduzione del livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Nel procedere alla sua attuazione i membri aderenti alle parti firmatarie, eviteranno di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che adeguino e/o integrino questo accordo, al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate.

Il testo in commento contiene una definizione della nozione di telelavoro, che costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il telelavoratore, quindi, è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito, in modo volontario, sulla scorta di una scelta operata dal lavoratore consapevolmente e senza forzature.³⁰

Il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative ai contratti collettivi applicabili, alla descrizione della prestazione lavorativa, etc.

³⁰ A livello comunitario è stato ribadito che il telelavoro è una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro. Può essere inserito come parte della job description iniziale o implementato attraverso un successivo contratto volontario. In entrambi i casi, il datore di lavoro deve fornire al telelavoratore tutte le informazioni in conformità alla direttiva 91/533/CEE, includendo quelle relative alla applicazione della contrattazione collettiva, alla descrizione del lavoro da svolgere, etc. Devono essere fornite informazioni specifiche sul telelavoro, quali il dipartimento di riferimento, il superiore o la persona cui rivolgersi per questioni personali o professionali, etc. Se il telelavoro non è previsto nell'iniziale descrizione della posizione, il datore può fare un'offerta di tale forma di lavoro e il dipendente può accettare o rifiutare. Se è il lavoratore a esprimere il desiderio di telelavorare, il datore potrà accettare o rifiutare le richieste. Dal momento che il passaggio al telelavoro modifica solo il modo in cui avviene la performance lavorativa, non devono esserci impatti sullo status del lavoratore.

Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, le modalità cui fare riferimento, etc.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare questa richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo *status* del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore. Le modalità di tale reversibilità sono fissate mediante accordo individuale e/o collettivo.

Le condizioni di lavoro stabiliscono che il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi applicabili, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Un ulteriore aspetto preso in esame dall'Accordo attiene alla protezione dei dati, dei quali il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito: ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet; alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In questa ottica, e quale diretta conseguenza, il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Va disciplinato anche l'aspetto relativo all'utilizzo degli strumenti di lavoro.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro, in conformità di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Un aspetto da salvaguardare, di cui si fa carico la parte datoriale attiene alla tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato al preavviso ed al suo consenso. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

La organizzazione del lavoro non deve risentire, in negativo, della peculiarità del telelavoro, per cui nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Va, altresì, regolamentato l'aspetto legato alla formazione, consentendo ai telelavoratori la fruizione delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

In aggiunta alla formazione generale, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Sono garantiti ai telelavoratori gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda.³¹ Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione europea e nazionale, così come ai contratti collettivi e prassi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale ed europea, dei contratti collettivi e delle prassi.

³¹ In tema di salute e sicurezza sul lavoro a domicilio, al telelavoratore si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per idipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda. Anche se il lavoratore svolge l'attività presso il proprio domicilio, il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla Direttiva 83/391/CEE.

E' individuato un percorso di verifica circa la corretta applicazione dell'Accordo e a tale scopo le organizzazioni aderenti riferiranno in merito all'attuazione del presente accordo ad un gruppo *ad hoc* costituito dalle parti firmatarie sotto la responsabilità del comitato per il dialogo sociale. Tale gruppo *ad hoc* provvederà alla stesura di una relazione congiunta in ordine alle misure di attuazione adottate. Detta relazione verrà redatta entro il quarto anno successivo alla data di conclusione del presente accordo.

In caso di controversie riguardanti il contenuto del presente accordo, le organizzazioni aderenti potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie.

Decorsi cinque anni dalla sottoscrizione del presente accordo le parti firmatarie procederanno alla sua revisione previa richiesta di una di esse.

4.2 (Segue) L'Accordo Interconfederale del 09.06.2004 - Disciplina del Telelavoro

Con l'accordo interconfederale del 09.06.2004 è stata recepito in Italia l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002. Si tratta di un accordo che fornisce l'istituto contrattuale di un riferimento quadro, lasciando poi ai contratti collettivi di settore l'introduzione di norme più dettagliate.³²

32 A proposito di tale Accordo sul sito di Confindustria si legge che: L'accordo interconfederale sul telelavoro, sottoscritto da Confindustria ed altre 19 organizzazioni dei datori di lavoro insieme a CGIL, CISL e UIL, rappresenta la trasposizione a livello nazionale del primo accordo europeo non giuridicamente vincolante concluso a Bruxelles, il 16 luglio 2002, tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP. Con questa formula si definiscono gli accordi stipulati tra le parti sociali europee che per essere recepiti nei singoli Stati, non richiedono alcun intervento legislativo, né in sede europea né in sede nazionale. Gli accordi europei che lo hanno preceduto (accordo sui congedi parentali, accordo sul part-time, accordo sul contratto a termine) hanno tutti seguito il tradizionale percorso: una volta concluso, l'accordo veniva trasposto in una direttiva approvata dal Consiglio dell'UE, su proposta della Commissione. La direttiva veniva recepita in Italia attraverso un iter legislativo che poteva essere integrato anche da un intervento delle parti sociali tramite la conclusione di un "avviso comune". L'accordo sul telelavoro si inquadra invece in quel diverso percorso del dialogo sociale europeo previsto dall'art. 139 del Trattato UE che non richiede la trasposizione dell'accordo non giuridicamente vincolante in una direttiva, bensì dà la possibilità di una immediata attuazione nei singoli Stati attraverso il raggiungimento di un accordo tra le parti sociali nazionali. È evidente che questo modello ha innegabili, importanti riflessi sul dialogo sociale nazionale che lo stesso Trattato dell'Unione intende valorizzare conferendogli maggiore autonomia. Il valore aggiunto dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro sta nell'aver dato prova alla Commissione europea della capacità delle parti sociali di saper autonomamente gestire materie di reciproco interesse, senza per questo dover ricorrere alla via legislativa. Tanto più le parti sociali saranno in grado di dimostrare che il dialogo c'è ed è sorretto da attori consapevoli, in grado di occupare e governare gli spazi propri, derivanti dalle materie di comune interesse che l'autonomia collettiva più di ogni altro è titolata a gestire, maggiore credibilità potranno guadagnare rispetto a chi ritiene, in Italia ed in Europa, che in materia di lavoro, le uniche garanzie sono quelle di derivazione legislativa. E' per questo motivo che le parti sociali nazionali hanno deciso di recepire l'accordo europeo attraverso un accordo interconfederale. Dopo la Svezia, la Gran Bretagna, la Spagna e l'Olanda, l'Italia è il quinto Paese della UE ad aver dato attuazione all'accordo europeo, ed è però anche il primo Paese ad aver voluto dare maggiore vigore al dialogo sociale passando da un accordo europeo "giuridicamente non vincolante" ad un accordo nazionale che, secondo i principi dell'ordinamento italiano, impegna al rispetto delle regole date tutti i soggetti - imprese, lavoratori e le rispettive forme di rappresentanza a tutti i livelli - associati alle organizzazioni firmatarie. Di qui l'importanza di un accordo che vede la partecipazione di tutte le organizzazioni nazionali di rappresentanza delle imprese e che quindi impegna la quasi totalità delle imprese private operanti in Italia. L'accordo interconfederale definisce il quadro generale di riferimento della disciplina del telelavoro, lasciando ampio spazio di intervento alla contrattazione, collettiva ed individuale, nel rispetto sempre delle condizioni minime di tutela poste. Il telelavoro non è una nuova tipologia di rapporto di lavoro. Nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato, il telelavoro altro non è che una modalità di svolgimento della ordinaria prestazione lavorativa. Ed è proprio attraverso questa sua particolare specificità che si offrono tanto alle aziende quanto ai lavoratori innegabili opportunità. All'impresa offre la possibilità di far fronte, attraverso una diversa e moderna organizzazione del lavoro, ai mutamenti introdotti dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di globalizzazione. Ai lavoratori, il telelavoro offre una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che permette di armonizzare la vita professionale con le esigenze personali e/o familiari. La sottoscrizione

Per questo accordo il principio fondamentale che disciplina il telelavoro è la volontarietà: il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere adottata solo dopo un accordo tra le parti. Quindi una parte non può ottenerlo se anche l'altra non è d'accordo. Una volta che sia presente questo accordo al dipendente è assicurato che non vi siano sostanziali differenze, anche in termini di impegno, tra il lavoro in loco e quello a distanza.

Inoltre si specifica che il telelavoro non comporta una ulteriore tipologia di contratto in quanto è semplicemente *“una modalità di svolgimento di un lavoro”*.

Perché sia tale risultano essenziali: a) la delocalizzazione dell'attività; b) l'uso di tecnologie informatiche e telematiche nelle comunicazioni tra datore e lavoratore nonché nello svolgimento dei compiti assegnati; c) la sistematicità del lavoro.

Tra i diritti riconosciuti in maniera esplicita vi sono quello all'attività sindacale, all'accesso alla formazione, quelli alla riservatezza e alla protezione dei dati. Tutti diritti che competono già ai lavoratori *“tradizionali”*.³³

Sono poi previste delle agevolazioni per favorire la comunicazione e la mancanza di isolamento del dipendente che lavora in ufficio rispetto ai suoi colleghi presenti nei locali dell'azienda.

L'accordo interconfederale quadro pone inoltre a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici e telematici necessari allo svolgimento del lavoro.³⁴

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il suo tempo di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti ai colleghi che sono in ufficio.³⁵

Il datore di lavoro deve occuparsi particolarmente della formazione del lavoratore in merito al corretto uso dei video terminali, soprattutto riguardo al rispetto delle pause di lavoro stabilite dalla legge nel caso di uso prolungato dei video terminali sulla base della normativa del d.lgs. n. 81/2008. Circa la protezione dei dati, il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili a tale materia.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto delle disposizioni aziendali in materia di protezione dei dati. Le sanzioni applicabili in caso di violazione devono essere previste nell'informativa aziendale consegnata al lavoratore, secondo le regole stabilite dalla contrattazione collettiva.

Sono state individuate le seguenti tipologie di telelavoro:

1. Telelavoro domiciliare: è forse la forma di telelavoro più comune. Il lavoratore opera direttamente dal suo domicilio comunicando con l'azienda tramite PC, fax, internet. Il computer può essere o costantemente connesso all'intranet aziendale, oppure le relazioni si possono limitare alla ricezione e all'invio del lavoro;
2. Telelavoro mobile: si lavora tramite PC portatile o altri strumenti mobili come palmari, smartphone, ecc. Generalmente è concordato con un contratto a progetto tra un lavoratore autonomo e l'azienda.

dell'accordo interconfederale da parte di venti organizzazioni di rappresentanza delle imprese, garantisce una implementazione pressoché totale nell'ambito del settore privato, offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro, coniugando sempre flessibilità, sicurezza e tutele.

³³ Un principio posto alla base del telelavoro consiste nella personalità della prestazione, per cui è fatto divieto ad altro soggetto di utilizzare le postazioni di lavoro. Questo principio si collega al tema della identificazione del dipendente.

³⁴ Il telelavoratore avrà cura degli strumenti di lavoro affidategli ed ha il dovere di non acquisire o diffondere materiale illegale via internet.

³⁵ La durata complessiva dell'orario di lavoro deve essere pari a quella prevista per i lavoratori interni. Il contratto può prevedere anche fasce di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto in azienda. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono la propria attività nei locali dell'impresa.

3. Telelavoro da centro satellite: il lavoro viene effettuato da una filiale creata appositamente dall'azienda. Si distingue dalle normali filiali perché consente di rispondere a nuovi collegamenti grazie all'utilizzo del computer. Pensiamo ad esempio alle reti di call center.
4. Telelavoro da telecentri: il lavoro si svolge in centri appositi creati da un consorzio di aziende, da enti pubblici, da singole aziende.
5. Remotizzazione: il telelavoro viene svolto in simultanea da più persone contemporaneamente che sono collegate tra di loro.
6. Sistema diffuso d'azienda: si tratta di quelle aziende particolari che non operano nel mercato classico ma che esistono esclusivamente in rete. Ad esempio, un'azienda che gestisce l'hosting o la realizzazione di siti internet.³⁶

5. Il telelavoro nella Pubblica Amministrazione. 5.1 (segue) Il lungo cammino dalla Informatica alla Telematica.

In Italia si è iniziato a parlare di informatizzazione della Pubblica Amministrazione (d'ora in avanti, P.A.) sul finire degli anni sessanta del secolo scorso.³⁷

Inizialmente si è assistito ad una implementazione di tale tecnologia che è avvenuta con una copertura, su scala nazionale, a "macchia di leopardo" al di fuori ed in assenza di una strategia delineata dal potere centrale ma in base a scelte prese a livello locale.

Questa metodica di azione ha fatto emergere due criticità: l'assenza, pressochè totale, della interfacciabilità tra le tecnologie adottate e il loro aggiornamento e/o rinnovamento.

Tale situazione indusse le singole amministrazioni a prendere in considerazione due possibili soluzioni: a) prevedere nuove professionalità tecniche da inserire negli organigrammi della P.A., in grado di gestire il sistema informativo; b) esternalizzare il servizio ad imprese specializzate ed in grado di fornire soluzioni corrette per la gestione dei dati e delle informazioni.

La scelta adottata dalla maggioranza delle PP.AA. è andata nella direzione di formare personale in grado di gestire tecnologie e servizi, con il risultato che in questo modo si è determinata una eccessiva frammentazione e disomogeneità: la prima dovuta ad una copertura parziale dei sistemi informatici con picchi di eccellenza, pochi, e situazioni altamente critiche, la maggioranza; la

³⁶ Le stesse parti sociali (Cgil, Cisl e Uil, unitariamente) hanno voluto affermare unitariamente una serie di convinzioni comuni in tema di conciliazione tra famiglia e lavoro nell'Accordo interconfederale del 7 marzo 2011 («Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro»): un documento denso di contenuti, nonostante il suo carattere prevalentemente programmatico, dove si fa riferimento in premessa al fatto (noto) che «il miglior bilanciamento possibile del tempo di lavoro e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale». Le parti, inoltre, «condividono il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro», compreso il riferimento al telelavoro (cui nel 2004 era stato dedicato persino un contratto collettivo europeo che le stesse parti firmatarie non hanno voluto sottoporre alla Commissione per la ricezione in direttiva) e alle tipologie contrattuali «a orario ridotto, modulato e flessibile»; e «concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orario di lavoro... in risposta alle esigenze dei mercati». Ma tra le idee messe in gioco dall'Accordo risalta solo quella in tema di congedi parentali, di verifica della possibilità di farne usufruire i lavoratori e le lavoratrici «in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata». E pur avendone avuto l'occasione, nell'attuazione della delega in materia di congedi. V. il d.lgs. n. 119/2011, attuativo della delega di cui all'art. 23, legge n. 183/2010, rubricato: «riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi», il legislatore non ha colto questa suggestione. Per il telelavoro è prevista una disciplina sostanzialmente orientata a sperimentare forme di organizzazione compatibili con il lavoro a distanza ed a garantire anche ai telelavoratori il godimento dei diritti sindacali.

³⁷ Cfr. Prestandrea, Analisi dei processi di informatizzazione, in L'information technology nella Pubblica Amministrazione. Ostacoli organizzativi e culturali a cura di Gattucci L. e Vino A., 1993; Bufera, Processi di servizio e nuove forme di organizzazione in Amministrare, 1994, Fantigrossi, Automazione e Pubblica Amministrazione, Profili Giuridici, 1993

seconda indotta dalla produzione di una domanda di dotazioni e di servizi estremamente frammentata.

L'aspetto relativo alla disomogeneità fu evidenziato già alla fine degli anni settanta del secolo scorso, nel Rapporto Giannini dove si ipotizzava la creazione di un *“Centro per i sistemi informatici delle amministrazioni pubbliche”*.

Fu, però, necessario attendere altri venti anni perché si iniziasse a normare la informatizzazione della P.A., cosa che avvenne attraverso il d.p.c. 15 febbraio 1989.

Volendo cercare le cause che hanno portato ad una applicazione a rilento, oltre che incompleta, nel nostro Paese, queste possono essere ricondotte a due fattori: un deficit culturale³⁸ (oltre che tecnologico) dei pubblici dipendenti, con conseguente loro *“inerzia”*; l'assenza di strumenti normativi in grado di guidare verso il cambiamento di ciò che rappresenta un nuovo paradigma.

Il d.p.c. 15.2.1989 ha disposto che il *“Coordinamento delle iniziative, la pianificazione degli investimenti in materia di automazione delle amministrazioni pubbliche”* dovesse avvenire grazie alla creazione di un organo centrale di coordinamento della informatizzazione: il Dipartimento per la Funzione Pubblica, incardinato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Attraverso detto Dipartimento il legislatore intendeva superare le criticità che si erano sino ad allora evidenziate in materia di implementazione dei sistemi informatici nella P.A., attraverso l'esercizio di una funzione di coordinamento, di indirizzo e di controllo.

L'intervento in queste tre direzioni si concretizzava attraverso lo strumento del Piano triennale di informatizzazione e la elaborazione di progetti intersettoriali, finalizzati a superare lo svantaggio rappresentato da amministrazioni tra loro non comunicanti.

Uno strumento messo a disposizione del Ministro per la Funzione Pubblica a favore delle PP.AA. è consistito nella Circolare 21.5.1990, n. 51223, recante *“Indirizzi di normalizzazione nell'area delle tecnologie dell'informazione nella pubblica amministrazione”*.

Un ulteriore tassello è rappresentato dal d.m. n. 421 23.10.1992 con il quale, *“al fine del completamento del processo di informatizzazione delle amministrazioni pubbliche o della più razionale utilizzazione dei sistemi informativi automatizzati”*, il Governo viene autorizzato a *“procedere alla revisione della normativa in materia di acquisizione dei mezzi necessari, prevedendo altresì la definizione dei relativi standards qualitativi e dei controlli di efficienza e di efficacia”*.

Il tutto al fine di *“procedere alla revisione delle relative competenze e attribuire ad un apposito organismo funzioni di coordinamento delle iniziative e di pianificazione degli investimenti di automazione, anche al fine di garantire l'interconnessione dei sistemi informatici pubblici”*.

Negli anni novanta la informatizzazione pubblica diventa un *“driver”* della riforma e riorganizzazione della P.A., formalizzato all'interno di una serie di interventi legislativi (l.n. 400/1988, d.lg. n. 322/1989, l.n. 241/1990 d.lg. n. 29/1993) che mirano al raggiungimento della trasparenza amministrativa, avvalendosi anche delle soluzioni tecniche che consentono il collegamento delle attività degli uffici imponendo, a questi, il dovere di comunicazione interna ed esterna oltre alla interconnessione mediante i sistemi informatici, nel rispetto dei limiti della riservatezza e della segretezza.

Lo strumento operativo per il raggiungimento di tali obiettivi è rappresentato dall'AIPA, disciplinata, a sua volta, dal d.l.s. n. 39/1993, incardinata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Un punto fermo, seppure insufficiente, sul telelavoro è stato posto dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n 191 (*“Bassanini ter”*), il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche, compatibilmente con le loro disponibilità di bilancio, possono servirsi di forme di *“lavoro a distanza”*.

³⁸ Sulla necessità che intervenga un cambiamento culturale hanno chiosato numerosi studiosi, alcuni dei quali hanno impiegato la espressione di *“paradigma tecnologico”* per intendere che le rivoluzioni scientifiche avvengono allorché un problema scientifico viene affrontato facendo ricorso ad una visione o ad un modello di riferimento completamente nuovi. Cfr. Clarich M., *E' la mentalità che va cambiata*, Il Sole 24 Ore, del 16.10.1995.

Viene previsto che la prestazione telelavorativa debba avvenire a "*parità di salario*" e che essa non necessariamente debba svolgersi al domicilio del lavoratore, potendosi trovare localizzazioni presso "*luoghi diversi dalla sede di lavoro*".

Infine, la legge demanda la determinazione dei meccanismi di "*verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa*" ad un apposito regolamento, la cui emissione è delegata all'AIPA (Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione).

5.2 (segue) Il D.P.R. 8.3.1999 n. 70

Tale norma è rubricata come "*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.*"³⁹

Il dpr nel preambolo fa riferimento all'art. 4, comma 3, della Legge 6 giugno 1998, n. 191, il quale prevede che, con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1998, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa Legge n. 191/1998, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del medesimo articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili; e al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 ottobre 1998, con il quale sono state conferite al Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri le funzioni di coordinamento delle attività, anche di carattere normativo, inerenti all'attuazione delle Leggi 15 marzo 1997, n. 59, 15 maggio 1997 n. 127 e 16 giugno 1998, n. 191.

La finalità del presente regolamento è quella di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente decreto.

Alle singole amministrazioni è fatto carico di adeguare i propri ordinamenti ed adottare le misure organizzative coerenti con le disposizioni di cui al presente decreto.

Il testo in commento contiene una serie di definizioni utili a fare chiarezza su una materia che, considerato l'elevato tecnicismo che la contraddistingue, necessita di continui aggiustamenti.

Per "*lavoro a distanza*", si intende, l'attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente decreto; mentre il "*telelavoro*" è la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce; mentre per "*sede di lavoro*" si fa riferimento all'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente dall'organo di governo di ciascuna amministrazione e sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, ad individuare gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.

Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di

³⁹ Pubblicato su G. U. della Repubblica Italiana - Serie generale, n. 70 del 25.3.1999.

effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

E' fatto, altresì, carico alle amministrazioni di provvedere alla definizione delle modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.

Il progetto deve, pertanto, definire la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

Un compito importante spetta al dirigente che è chiamato ad approvare il progetto e quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale o equiparato.

Il progetto può prevedere un coinvolgimento diretto del dirigente che diventa telelavoratore almeno per lo svolgimento di una parte della propria attività in telelavoro.

Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.⁴⁰

Le forme di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.

Restano ferme le competenze affidate all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione dal decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni.

In merito alle modalità di assegnazione delle risorse umane al telelavoro, l'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro, sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro.

La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.

Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3 del presente decreto.

Vengono, altresì, fornite istruzioni in merito alla postazione di lavoro che consiste nel sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.

La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.

I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione.

⁴⁰ E' del 1999 la progettazione della prima attività formativa, ad opera del Foromez e del Dipartimento della Funzione Pubblica. *Il Progetto Learning e-work*. "Learning e-work" - imparare a telelavorare - è il percorso di formazione assistenza a distanza frutto dell'esperienza maturata e basato su di una logica di confronto e scambio tra le amministrazioni. I materiali della prima esperienza formativa sono stati aggiornati, rimodulati e resi fruibili via web; sono stati integrati con nuovi approfondimenti (interviste a referenti delle amministrazioni sperimentatrici e ad esperti, nuovi strumenti di analisi pensati per le diverse fasi del percorso) e completati con una corposa documentazione messa a disposizione dalle amministrazioni sperimentatrici (modelli di delibere, modelli di contratti individuali e collettivi di lavoro, di accordi con le organizzazioni sindacali, questionari per i telelavoratori, ecc.) per mettere a disposizione dei partecipanti dei modelli ed un percorso di riferimento.

Sulla base di una specifica analisi dei rischi, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.

Viene richiamato l'uso per soli fini istituzionali della postazione di telelavoro che, quindi, può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.

La disciplina delle *regole tecniche* è competenza dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione che stabilisce le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica e alla tutela della riservatezza dei dati.

L'attività di verifica delle prestazioni lavorative avviene sulla scorta di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.

La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuato dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

Il trattamento economico e normativo è regolamentato attraverso la contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

La contrattazione collettiva definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.⁴¹

5.3 (segue) Il ruolo dell'ARAN nella stipula dei CCNL che prevedono la disciplina del Telelavoro

L'ARAN ha adottato, in data 13.01.1999, un Atto di indirizzo per la disciplina mediante accordi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale ai sensi dell'art. 36 d. lgs. n. 29/1993.

L'art. 36 consente alle pubbliche amministrazioni di avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Il ricorso a forme flessibili di lavoro, quali il lavoro a distanza, è considerato un valido strumento per raggiungere economie di scala, coniugate con la efficacia, la efficienza e la economicità e ciò rende opportuno nella fase delle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro (area comparto e dirigenza) fornire all'ARAN ulteriori e più specifici indirizzi in materia.

⁴¹ Si reputa opportuno, al fine di fornire ulteriori elementi cognitivi, fare menzione, della Circolare dell'Inps n. 80/2008, benché rivolta esclusivamente ai propri dipendenti, merita di essere richiamata atteso l'elevato grado di dettaglio delle disposizioni, che le rende utilizzabili anche in altri ambiti lavorativi. Si riportano, a vantaggio del lettore alcune definizioni: a) "*prestazione di telelavoro*": è il trattamento o l'elaborazione dei dati svolta con strumenti di telelavoro presso il domicilio del telelavoratore, oppure in altro luogo espressamente indicato dallo stesso, ubicato al di fuori delle strutture del datore di lavoro; b) "*contratto individuale di telelavoro*": è l'accordo concluso tra il telelavoratore e il datore di lavoro con cui si stabiliscono il contenuto, la durata, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, i diritti ed i doveri del telelavoratore, la collocazione temporale delle fasce di reperibilità, i rientri nella sede di servizio, la compensazione delle spese connesse al funzionamento della postazione e ogni altro elemento relativo al rapporto di telelavoro; c) "*telelavoratore*": è il dipendente che svolge una prestazione di telelavoro; d) "*strumenti di telelavoro*": indica le apparecchiature informatiche, comprensive sia dell'hardware che del software, nonché quelle telematiche, necessarie per svolgere la prestazione di telelavoro; e) "*postazione di telelavoro*": consiste nel complesso degli strumenti di telelavoro, i relativi supporti, la sedia, il piano di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, nonché, eventualmente, gli accessori opzionali e le apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle video conferenze.

L'ARAN in base a tali indirizzi si porrà l'obiettivo di definire regole contrattuali che favoriscano la progressiva diffusione di nuovi e più efficienti moduli di organizzazione del lavoro in tutte le PP.AA.

La disciplina contrattuale dovrà regolare le seguenti materie: 1. criteri per l'assegnazione dei dipendenti al telelavoro; 2. modalità relative alla assegnazione del dipendente nella sede di lavoro originaria, sia su propria richiesta che d'ufficio da parte dell'amministrazione; 3. definizione della prestazione di "postazione di telelavoro" agli effetti della disciplina contrattuale, regolamentazione delle modalità di gestione di essa, nonché dell'attribuzione delle relative spese; 4. adeguamento degli obblighi contrattuali del lavoratore e garanzie nello svolgimento della prestazione in telelavoro (tutela della personalità e della riservatezza).

Vanno, altresì, verificate le condizioni per l'effettuazione del telelavoro nel domicilio del dipendente; così come deve essere prevista una somma forfetaria da corrispondere al dipendente adibito al telelavoro a titolo di partecipazione agli oneri connessi al consumo energetico; vanno, quindi, definite le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente adibito al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute e sicurezza.

In sede di rinnovo dei contratti di lavoro, dovrà porsi la giusta attenzione ai seguenti aspetti: **a.** individuazione, secondo criteri di flessibilità ed in relazione alle differenti mansioni svolte ed alle diverse modalità di telelavoro, delle eventuali articolazioni dell'orario di lavoro; **b.** individuazione dei criteri in base ai quali sono individuate le fasce orarie in cui il dipendente addetto al telelavoro deve risultare reperibile e a disposizione dell'amministrazione; **c.** previsione delle modalità mediante le quali il dipendente usufruisce di rientri periodici nella sede di lavoro; **d.** individuazione delle ipotesi e delle modalità di svolgimento di attività prestata in parte in telelavoro ed in parte presso la sede di lavoro; **e.** adeguamento, in relazione alle diverse forme di telelavoro, della disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro alle specifiche modalità della prestazione; **f.** adeguamento, in relazione al contesto in cui la prestazione è svolta, delle modalità di esercizio dei diritti di libertà ed attività sindacale; **g.** disciplina delle modalità per garantire la comunicazione tra i dipendenti addetti al telelavoro e gli organismi di rappresentanza; **h.** determinazione delle modalità mediante le quali le amministrazioni, nell'ambito dei criteri indicati dai progetti con cui le PP.AA., determinano il ricorso a forme di telelavoro, realizzano attività di formazione iniziale e di aggiornamento periodico del personale, dedicate agli aspetti tecnologici ed organizzativi; **i.** modalità della partecipazione sindacale.⁴²

Per cui, il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle seguenti forme: a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

⁴² Tra i contratti collettivi nazionali del pubblico impiego si riporta di seguito l'elenco, parziale, di quelli che hanno previsto tale modalità lavorativa. L'Accordo per la disciplina sperimentale del telelavoro per il personale amministrativo del comparto Scuola, del 18.10.2001. A seguito del parere favorevole espresso dal Consiglio dei Ministri espresso in data 9 agosto 2001 sull'ipotesi di accordo relativa alla disciplina sperimentale del telelavoro per il personale amministrativo del comparto Scuola, nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti espressa in data 15 ottobre 2001, sulla attendibilità dei costi per il medesimo Accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 18 ottobre 2001 ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN e i rappresentanti delle Confederazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo. Il CCNL integrativo del CCNL del personale non dirigente del comparto Enti pubblici non economici, quadriennio normativo 1998 – 2001, ha previsto all'art. 34, rubricato "Disciplina sperimentale del telelavoro" che gli enti previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

La postazione deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori.

L'orario di lavoro a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'ente nell'ambito dell'orario di servizio.

La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio.

E' istituito presso l'ARAN un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo.

E' garantito al lavoratore in telelavoro l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee.

5.4 (segue) La Deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001- Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70. La legge di Stabilità 2012.

E' utile citare a tale proposito la Deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001- Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 che contiene le seguenti regole tecniche in materia di telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione e alla tutela della sicurezza dei dati.

Il progetto di telelavoro, previsto dall'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, deve specificare: **a)** i requisiti della postazione di telelavoro, con le relative tecnologie ed i servizi di supporto, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni; **b)** le modalità di connessione quali le rete dell'amministrazione, dial-up fisso o mobile, internet; **c)** le tecniche di identificazione e di autenticazione degli addetti al telelavoro, l'utilizzo di chiavi di accesso o di codici di identificazione, in relazione a quanto previsto dal piano di sicurezza generale dell'amministrazione ed agli aspetti di sicurezza specifici del progetto, per l'accesso sia ai documenti informatici sia alle risorse di rete dell'amministrazione di cui al successivo art. 5; **d)** le applicazioni informatiche dell'amministrazione o rese disponibili da application server provider per conto dell'amministrazione; **e)** le modalità e la periodicità delle verifiche di sicurezza adottate; **f)** gli eventuali processi di automazione indotti dal progetto di telelavoro sulle procedure in atto; **g)** gli interventi di formazione del personale relativi agli aspetti tecnici; **h)** le modalità di acquisizione, di utilizzo e di manutenzione delle tecnologie; **i)** la tipologia e le modalità di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, nel rispetto delle regole tecniche di cui alla deliberazione AIPA n. 51/2000 del 23 novembre 2000; **l)** le modalità di scambio dei documenti informatici con l'amministrazione di riferimento e, ove previsto, con le altre amministrazioni o gli altri soggetti, pubblici e privati; **m)** l'eventuale uso della firma digitale, nel rispetto delle regole tecniche di cui al D.P.C.M. 8 febbraio 1999 e successive modificazioni e integrazioni; **n)** i tipi e le modalità delle verifiche tecniche delle prestazioni di telelavoro; **o)** gli aspetti relativi alla sicurezza delle tecnologie e dei dati personali; **p)** le modalità di ripristino delle apparecchiature dedicate al telelavoro, in caso di guasti o anomalie, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attività; **q)** gli aspetti relativi all'accessibilità per le persone disabili delle tecnologie hardware e software di cui al successivo art. 6, con particolare riferimento alle interfacce utente dei programmi applicativi relativamente alle attività compatibili con la disabilità dell'operatore ed in funzione degli

obiettivi che il progetto si prefigge; r) l'istituzione di centri per l'assistenza tecnica agli addetti, anche disabili, al telelavoro.

Il progetto di telelavoro deve contenere un'analisi dei costi e benefici attesi.

La legge n. 3 del 16 gennaio 2003, recante "*Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione*", introduce, tra le altre novità, alcune disposizioni di innovazione tecnologica nella pubblica amministrazione, compresa la previsione di soppressione dell'AIPA e la costituzione dell'Agenzia nazionale per l'innovazione tecnologica.

L'art.27 della suddetta legge prevede l'accesso a finanziamenti a sostegno di progetti di innovazione tecnologica e, tra questi, rientrano a pieno titolo i progetti di telelavoro.

La legge di stabilità 2012, n. 183/2011 ha previsto delle misure incentivanti per il telelavoro, attraverso l'art. 22, quinto comma, che si riporta integralmente: “5. Sono introdotte le seguenti misure di incentivazione del telelavoro: a) al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il ricorso allo strumento del telelavoro, i benefici di cui all'articolo 9, comma 1, lettera a), della legge 8 marzo 2000, n. 53, possono essere riconosciuti anche in caso di telelavoro nella forma di contratto a termine o reversibile; b) al fine di facilitare l'inserimento dei lavoratori disabili mediante il telelavoro, gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, in tema di assunzioni obbligatorie e quote di riserva possono essere adempiuti anche utilizzando la modalita' del telelavoro; c) ai medesimi fini di cui alla lettera h), fra le modalita' di assunzioni che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro; d) al fine di facilitare il reinserimento dei lavoratori in mobilita', le offerte di cui al comma 2 dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, comprendono anche le ipotesi di attivita' lavorative svolte in forma di telelavoro, anche reversibile.”