

Osservatorio Nuovi lavori, nuovi rischi

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

In evidenza

La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)
di Paolo Pascucci

pag. 12

L'evoluzione legislativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori a domicilio
di Natascia Guarnier

pag. 32

La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nella contrattazione collettiva
di Silvano Costanzi

pag. 34

Literature review nazionale
di Annamaria Antonucci

pag. 46

All'interno

Approfondimenti e documentazione

pag. 51

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt: www.adapt.it. All'interno della sezione dalla A alla Z troverete la voce Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Lavoratori atipici e flessibili: le novità del correttivo al TU. Verso lo "Statuto dei lavori"

di Michele Lepore

Lo scorso 20 agosto è entrato in vigore il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* (in *GU*, 5 agosto 2009, n. 180, suppl. ord. n. 142/L).

L'emanazione del suddetto decreto perseguiva non solo l'obiettivo di correggere i molti errori materiali e tecnici presenti nel d.lgs. n. 81/2008, ma anche quello di superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune, evidenziate dai primi mesi di applicazione delle novellate disposizioni (¹).

Tra le suddette criticità e lacune ve ne erano alcune che riguardavano anche la tematica della tutela prevenzionistica delle forme di lavoro atipiche e flessibili.

Infatti, come noto, al d.lgs. n. 81/2008 va riconosciuto il merito di aver definitivamente superato l'impostazione del d.lgs. n. 626/1994, il quale limitava l'applicazione delle norme infortunistiche e di igiene del lavoro ai lavoratori subordinati *stricto sensu ex art. 2089 c.c.*, ossia coloro che prestano il proprio lavoro intellettuale o manuale «alle dipendenze di un datore di lavoro [...]».

* Il presente Dossier è realizzato nell'ambito del Progetto di ricerca n. 1403 (convenzione del 25 settembre 2006) su *Lavoro in ambiente domestico, telelavoro e lavoro a progetto: linee guida e buone prassi per la prevenzione dei rischi, anche in chiave comparata, alla luce della riforma del mercato del lavoro in Italia*, commissionato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nello specifico, il legislatore del 2008 ha ampliato il campo di applicazione *soggettivo* della normativa antinfortunistica, includendo, oltre ai soggetti già precedentemente contemplati dal d.lgs. n. 626/1994 – tra cui, ad esempio, i lavoratori a domicilio ed i portieri privati –, anche altre tipologie di lavoratori in precedenza esclusi dalla tutela antinfortunistica, quali i lavoratori autonomi, i lavoratori in distacco ed i collaboratori coordinati e continuativi *ex art.* 409 c.p.c., nonché alcuni soggetti già tutelati da altre fonti normative successive al d.lgs. n. 626/1994, quali i lavoratori in somministrazione, i lavoratori a progetto e i lavoratori occasionali di tipo accessorio di cui al d.lgs. n. 276/2003 e, infine, i telelavoratori subordinati di cui all'accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002 (art. 8) e all'accordo interconfederale del

9 giugno 2004.

Tuttavia, come rilevato dalla dottrina ⁽²⁾, si era trattata di un'estensione più *formale* che *sostanziale*, in quanto il legislatore si era limitato a garantire ai lavoratori temporanei ed atipici gli stessi diritti prevenzionistici dei lavoratori subordinati standard.

Inoltre, con specifico riferimento alle forme di impiego atipiche più diffuse e socialmente rilevanti, – ossia la somministrazione di lavoro ed il lavoro a progetto – il d.lgs. n. 81/2008 si era limitato a ribadire quanto previsto dal d.lgs. n. 276/2003, riproponendo le stesse problematiche applicative che erano sorte in precedenza.

Ciò appariva ancora più grave, in considerazione del fatto che i lavoratori atipici e non standard, stando ai più recenti studi nazionali ed internazionali, necessitano di un livello di protezione maggiore rispetto a quello di cui

fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro ⁽³⁾.

A fronte di ciò, il d.lgs. n. 106/2009 ha introdotto importanti novità riguardo alla valutazione dei rischi, al fine di risolvere le suddette problematiche applicative, nonché di dare attuazione concreta a quello che era l'originario intento del legislatore delegato, ossia prevedere per le tipologie di impiego flessibili ed atipiche «misure di particolare tutela» (art. 1, comma 2, lett. c, punto 1) della l. n. 123/2007), in considerazione delle loro peculiarità ⁽⁴⁾.

Nello specifico, il decreto correttivo, modificando il testo dell'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, ha introdotto il principio per cui il datore di lavoro deve considerare, quale elemento da valutare assieme ad ogni altra variabile, anche i rischi derivanti

Bollettino speciale Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Bollettini speciali già pubblicati sul tema:

Bollettino speciale n. 9/2009

Improving working life and disseminating OSH good practices for vulnerable workers

a cura di Maria Giovannone e Michele Tiraboschi

Bollettino speciale n. 8/2009

Contrattazione collettiva e buone pratiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Gabriele Civolani, Luciano Schiavo e Stefano Salvato

Bollettino speciale n. 7/2009

Gli interpellanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro: una rassegna ragionata

a cura di Gabriele Civolani e Luciano Schiavo

Bollettino speciale n. 6/2009

I recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità in tema di salute e sicurezza sul lavoro (rassegna 2008-2009)

a cura di Maria Giovannone e Michele Tiraboschi

Bollettino speciale n. 4/2008

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Annamaria Antonucci, Paola De Vita, Maria Giovannone

all'utilizzo di forme atipiche e flessibili⁽⁵⁾.

Come dare attuazione concreta e specifica a tale principio generale di attenzione ai lavoratori cosiddetti flessibili, non è specificato dalla legge, poiché, ovviamente, deve essere il datore di lavoro a decidere, in fase di valutazione dei rischi, quali siano i maggiori e particolari rischi a cui sono esposti tali lavoratori rispetto ai lavoratori dipendenti, a tempo pieno e indeterminato, che sono addetti alle stesse mansioni dei lavoratori flessibili.

Certamente, il rischio specifico più importante, che connota tali lavoratori, è quello della minore esperienza di lavoro, e quindi la necessità di particolari corsi di formazione e di addestramento, come nel caso degli apprendisti, e quello della scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro.

Nonostante l'importante novità introdotta dal d.lgs. n. 106/2009, tuttavia, continuano a sussistere, anche dopo l'emanazione del correttivo, alcune problematiche applicative, con specifico riferimento a peculiari forme di impiego atipico, nonché altre tipologie d'impiego non standard che sono, tuttora, prive di una tutela prevenzionistica, a causa di errori o vuoti normativi.

Si pensi, ad esempio, ai lavoratori a progetto che, quando svolgono la prestazione al di fuori dei «luoghi di lavoro del committente», non hanno tutele, di modo che, se nella prestazione convenuta devono, tra l'altro, manipolare sostanze pericolose, il committente deve proteggerli se la manipolazione avviene nei luoghi di lavoro di sua pertinenza, mentre nessuno li deve proteggere se la manipolazione avviene al di fuori degli stessi.

L'importanza di queste tematiche viene ribadita anche nel *Libro Bianco*, presentato a maggio dal Ministro del lavoro, in cui «il diritto alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro» viene inquadrato come uno dei «tre diritti fondamentali del lavoro», unitamente al «diritto all'apprendimento continuo» e al «diritto ad un'equa remunerazione» (cfr. p. 40)⁽⁶⁾.

Nello specifico, come si legge nel Libro Bianco, sarebbe auspicabile riprendere in mano il progetto di elaborare uno «Statuto dei lavori», sostanzialmente identificabile come una «carta di tutela di tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi, secondo una gradazione di tutele, che viene definita a geometria variabile, in funzione del grado di intensità dell'implicazione della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro»⁽⁷⁾.

I tre diritti del lavoro sopra citati ed indicati nel Libro Bianco (sicurezza sul lavoro, apprendimento continuo ed equa retribuzione), potrebbero, infatti, rappresentare, quello «zoccolo duro e inderogabile» di diritti fondamentali e di garanzie universali, che devono essere riconosciuti a tutti i lavoratori che svolgano prestazioni a favore di terzi (datori di lavoro, imprenditori, enti pubblici, ecc.), a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, come autonomo, subordinato, associativo, atipico, ecc.

Michele Lepore

Note

⁽¹⁾ M. LEPORE, L. FANTINI, *Testo Unico, le proroghe del D.L. 207/08*, in *Ambiente & Sicurezza*

sul Lavoro, 2009, n. 1, 14.

⁽²⁾ M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazioni e tipologie contrattuali*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008; A. ANTONUCCI, *Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della nuova normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, n. 2; A. ANTONUCCI, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Ipsoa, Milano, 2008.

⁽³⁾ Si vedano ampiamente tutti i contributi presenti in A. ANTONUCCI, M. GIOVANNONE (a cura di), *Nuovi lavori, nuovi rischi*, Dossier Adapt, 2009, n. 4.

⁽⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 65.

⁽⁵⁾ S. FERRUA, M. GIOVANNONE, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 415.

⁽⁶⁾ M. SACCONI, *Salario, salute e sicurezza: ecco lo Statuto dei lavori*, in *Il Sole 24 Ore*, 12 settembre 2009.

⁽⁷⁾ Per tale definizione dello Statuto dei lavori, si vedano M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, n. 4, 571 ss.; M. BIAGI, *Le ragioni in favore di uno Statuto dei lavori*, in M. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, M. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003.

I principali rischi e gli elementi di sfavore per la salute e la sicurezza dei telelavoratori e dei lavori a domicilio

di Domenico Lombardi

Brevi cenni sull'evoluzione industriale

Lo sviluppo estensivo industriale, fondato sul sistema fabbrica si è dispiegato nell'arco di circa un secolo, e considerando i Paesi sviluppati, in un periodo compreso tra il 1850 ed il 1970. In una prima fase prevale il modello industriale analizzato da Marx e successivamente si è diffuso il modello taylorista-fordista. Gli effetti dell'affermazione del capitalismo industriale si fanno sentire sullo stesso movimento operaio, sull'ambiente, cagionando tra l'altro l'accettazione dei suoi esiti sulle persone, sulla loro sicurezza e sulla qualità dell'ambiente.

Con gli anni Settanta, il processo industriale subisce un rallentamento, ed in luogo delle vecchie grandi aree industriali si fa strada la piccola e media impresa con spostamento degli impianti obsoleti nei Paesi in via di sviluppo.

Apprestandosi a vincere la battaglia con il comunismo, il capitalismo, conscio dei limiti ambientali e sociali alla crescita ed allo sviluppo mette in atto una strategica azione di adattamento alle nuove necessità realizzando l'era postindustriale, o meglio l'era neoindustriale con una nuova organizzazione del lavoro, nuove tecnologie, ed un nuovo ruolo dello stato nei processi lavorativi.

Lo sviluppo della informatica

con le sue enormi capacità di calcolo, virtualizzazione e simulazione rappresenta una svolta epocale non solo per rendere più agevole il lavoro e la produzione industriale ma anche e soprattutto per determinare un totale stravolgimento dell'organizzazione del lavoro, e del ruolo del lavoratore nei processi produttivi. Infatti le nuove tecnologie hanno favorito e sostenuto la flessibilità, la valorizzazione delle capacità individuali e la personalizzazione dei prodotti.

Il fordismo nacque negli Stati Uniti agli inizi del Novecento e fondava le sue ragioni sul taylorismo, che prevedeva una organizzazione estremamente razionale del lavoro ed una netta distinzione tra programmazione aziendale e lavori esecutivi, con una meticolosa scomposizione delle mansioni.

Da qui nacquero le grandi aziende monopolistiche che condizionarono tra l'altro il pensiero ed i consumi dell'individuo generando la produzione di massa.

Agli inizi degli anni Trenta, per le palesi difficoltà dell'imprenditore di prevedere i consumi, per la riduzione della manodopera immigrata, e per la scarsa propensione dei lavoratori locali a svolgere mansioni di basso livello, il sistema cominciò a declinare fino a diven-

tare maturo nel periodo compreso tra la fine della seconda guerra mondiale e la crisi petrolifera del 1973.

Il postfordismo sostituisce il fordismo a partite dalla fine degli anni Settanta, per cui dalla produzione di massa si passa ad una produzione snella, l'economia di scala viene sostituita dalla economia di scopo, esitando in produzioni sempre più personalizzate e di qualità.

In tal modo l'azienda diventa duttile, agile, orientata verso la flessibilità della produzione, della logistica, e dell'organizzazione.

La vera rivoluzione di questo nuovo modo di concepire il lavoro si ha con l'avvento dell'informatica applicata alle telecomunicazioni ed il contestuale miglioramento dei trasporti per cui da un lato si modifica la comunicazione (internet, computer, satellite), dall'altro si può produrre anche

Il telelavoro genera una attraente forma di organizzazione del lavoro e può offrire nuove opportunità

oltre i confini nazionali in Paesi dove c'è più convenienza.

Nasce così l'ICT (*Information Communication Technology*) per cui l'informazione è consi-

derato un nuovo bene economico.

Cambia infatti il rapporto tra l'uomo ed i suoi strumenti di lavoro, che nella società fordista era puramente esteriore e mecca-

nico, nel postfordismo il lavoro è mediato dal computer.

Con le nuove possibilità di comunicazione, il lavoro non richiede necessariamente una vicinanza spaziale e i contatti tra i vari gruppi di produzione avvengono sempre più attraverso sistemi telematici per cui lo spazio da fisico diventa virtuale.

Le aziende puntano sempre più allo sviluppo di *software* e linguaggi informatici che all'acquisto di macchinari. Il lavoro, manuale e non, si trasforma sempre di più in un lavoro di relazione e comunicazione che richiede capacità linguistica, flessibilità, prontezza e versatilità.

Il modello postfordista, che comunque conserva degli elementi di convivenza con il modello fordista, indica un principio, che è quello di adattarsi, assumendo di volta in volta le forme più efficaci. In altre parole mentre l'imprenditore di stampo weberiano disconosceva l'intraprendenza, in nome di un atteggiamento parsimonioso e riflessivo atto ad evitare qualsiasi rischio conscio dei pericoli insiti nelle proprie scelte, il postfordista adotta la filosofia del qui ed ora, non rivolgendosi al passato e nemmeno guardando al futuro per le proprie scelte, ma basandosi esclusivamente sulle occasioni del presente, alimentando in tal modo l'affermazione di se stesso e delle sue proiezioni opportunistiche.

Le conseguenze sociali, culturali, psicologiche ed antropologiche del lavorare in rete senza scorte e giusto in tempo sono rilevanti. L'eterodirezione del taylorismo-fordismo viene sostituita dall'au-

todirezione del postfordismo e del lavoro in rete con netta prevalenza dell'individualismo per cui il lavoratore singolo soggiace a minori vincoli e maggiori opportunità ma affronta i maggiori rischi della produzione snella e del *just in time*.

Se prima era il lavoro che teneva insieme la società attraverso tentacoli verticistici, oggi è la società che tiene insieme i tanti lavori con una serie di rapporti e snodi orizzontali.

Certo, nonostante la valorizzazione delle capacità individuali abbia dato un notevole slancio al coinvolgimento del lavoratore all'interno delle unità produttive, indipendentemente dalla sede di lavoro, non vanno trascurate le minori tutele esterne a cui sono probabilmente esposti i lavoratori per i notevoli mutamenti che l'organizzazione del lavoro ha determinato nei rapporti con le associazioni sindacali.

Peraltro benché auspicabile, siamo ancora restii ad intraprendere la strada del superamento del lavoro salariato in favore di una più sana "economia della partecipazione" che proprio a suggellare e riparare il senso di scarsa appartenenza che può pervadere il lavoratore, soprattutto se distante dalla sede di lavoro, potrebbe fungere da cemento sostanziale non una illusoria ed aleatoria idea di coinvolgimento, ma una reale azione di miglioramento di se stessi e della qualità delle proprie prestazioni.

Un esempio tipico del postfordismo è il telelavoro. Questo termine che fu coniato da Jack Nills, un consulente statunitense nel 1973, indica, in linea di principio

l'introduzione e l'uso integrato di telecomunicazioni ed informatizzazione all'interno delle aziende. Più semplicemente il telelavoro può anche essere definito un lavoro svolto a distanza dalla sede di lavoro, o anche a domicilio, che implichi l'uso di tecnologie che consentano la separazione e facilitino la comunicazione.

Allo stato attuale si stima che i lavoratori coinvolti nel lavoro in rete siano circa otto milioni negli Stati Uniti ed un milione e mezzo in Europa di cui, secondo la Fiom-Cgil circa centomila in Italia, che avrebbe un mercato potenziale di due milioni.

Tutto ciò perché i comparti di ricerca, progettazione, gestione delle scorte, verifica della qualità, analisi di mercato diventa sempre più importante nel processo di produzione di beni materiali.

In tal senso è utile citare una recente indagine della Canadese University of British Columbia (i www.arpnet.it/chaos), svolta su 1677 telelavoratori le cui conclusioni hanno delineato che:

- telelavoro ed autoimprenditorialità sono in continua crescita;
- il lavoro in casa, per una migliore combinazione delle esigenze familiari e lavorative richiede nuove soluzioni abitative;
- il lavoro a casa determina un maggiore rinnovamento delle proprie attività;
- il lavoro a casa può incidere nella decisione di spostarsi;
- può creare opportunità anche per i propri familiari.

Ciò naturalmente va coniugato con una posizione aziendale stabile e una disponibilità di spazio nella propria abitazione.

Il telelavoro: benefici e rischi

Il telelavoro, inteso come una prestazione svolta in rete, quindi lontano dalla sede aziendale, rappresenta una modalità organizzativa del lavoro piuttosto attraente per gli individui, le aziende e la collettività.

Nonostante ciò la crescita di questa forma di lavoro è stata piuttosto modesta soprattutto in Italia.

Infatti da una attenta analisi delle esperienze relative alla introduzione di attività di telelavoro, emerge che nonostante viga una diffusa consapevolezza degli addetti ai lavori di trovarsi di fronte ad un fenomeno sociale significativo per le notevoli implicazioni di ordine organizzativo, tecnologico e geografico territoriale, non vi è ancora una significativa condivisione sulle modalità organizzative e conseguente applicazione di tale attività.

Il telelavoro ha cominciato a diffondersi agli inizi degli anni Ottanta tra i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti, soprattutto negli Stati Uniti che da sempre registrano la percentuale più alta di addetti. Naturalmente ciò è dovuto ad una più radicata cultura della flessibilità del lavoro rispetto ai Paesi europei, ed alle notevoli distanze tra i vari siti produttivi che hanno determinato la necessità di innovative forme di organizzazione del lavoro.

Anche in Europa, se pur in misura minore, da tempo si sono sviluppate pratiche di telelavoro, dapprima nei Paesi del Nord Europa, e solo successivamente in Italia.

Il telelavoro, come tutte le pratiche, contiene elementi positivi in quanto genera una attraente forma di organizzazione del lavoro, che può avvenire in telecentri, in

rete, cooperativo a distanza e remotizzato, può offrire nuove opportunità di lavoro, esalta l'autonomia dell'organizzazione e della distribuzione del tempo, determina benefici sulla collettività come la riduzione del pendolarismo, dell'inquinamento, ecc.

Peraltro il telelavoro può anche presentare dei risvolti negativi, come l'isolamento, la riduzione

del senso di appartenenza all'organizzazione aziendale, la conseguente dequalificazione e diminuzione delle prospettive di carriera, l'aumento del lavoro precario e non tutelato.

In via schematica gli effetti positivi e i rischi del telelavoro sulle organizzazioni, sugli individui e sulla collettività si possono così riassumere:

	Benefici	Rischi
Organizzazioni	<ul style="list-style-type: none"> risparmio sui costi (di gestione dei servizi, delle strutture, delle attrezzature) aumento della capacità produttiva applicazione di diverse modalità contrattuali di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> timore della perdita di controllo diretto rapporti problematici con i sindacati e i lavoratori perdita di senso di appartenenza aziendale diminuzione della motivazione e del rendimento dei lavoratori maggiori costi per la riorganizzazione del lavoro necessità di formazione per la riqualificazione del personale minore certezza sulla riservatezza dei dati aziendali
Individui	<ul style="list-style-type: none"> riduzione dei costi di mobilità riduzione dello stress determinato dal traffico e dai tempi di spostamento per raggiungere i luoghi di lavoro distribuzione autonoma delle attività lavorative nel corso della giornata migliore concertazione del tempo di vita e del tempo di lavoro opportunità di impiego per coloro che non possono raggiungere il luogo di lavoro possibilità di ideare forme cooperative di lavoro rafforzamento del legame con la comunità in cui si vive 	<ul style="list-style-type: none"> incremento di rapporti di lavoro precario e non tutelato perdita della gestione e pianificazione dei rapporti lavorativi aumento della fatica e dello stress possibili maggiori rischi per la salute del lavoratore riduzione della forza contrattuale, delle possibilità di carriera, e della conoscenza delle strategie aziendali da parte del lavoratore perdita delle opportunità di apprendimento <i>on the job</i> e di formazione professionale in azienda possibile crisi degli equilibri familiari (nel caso di telelavoro a domicilio)
Collettività	<ul style="list-style-type: none"> riduzione della mobilità causata da spostamenti per ragioni di lavoro e conseguente riduzione della congestione ed inquinamento urbano sviluppo di aree depresse opportunità di impiego per gruppi sociali svantaggiati creazione di nuovi servizi ed aumento della loro qualità riduzione del divario tra regioni ricche e povere nuove opportunità in armonia con l'agricoltura ed il turismo 	<ul style="list-style-type: none"> aumento di lavoro precario e del lavoro nero diminuzione della partecipazione alle attività sindacali esclusione di alcune fasce dal dialogo sociale trasferimento di lavori ripetitivi e poco qualificate in regioni periferiche del mercato mondiale

Fonte: Oteri, Sbordone, *Telelavoro: Definizioni e aspetti problematici*; Ires Materiali Ediesse Roma 1996. Sociologia del lavoro a cura di P. Zurla, n. 72, F. Angeli, Milano, 1998

Rischi per la salute e la sicurezza dei telelavoratori e dei lavoratori a domicilio

Descritte sommariamente le implicazioni positive e negative riguardanti il complesso organizzazione del lavoro, lavoratore, collettività, si passa all'analisi dei rischi specifici che possono incidere sulla salute degli addetti al telelavoro.

Intanto va precisato che il telelavoro e il lavoro domiciliare sono regolati da norme quali: l. n. 877/1973, l. n. 191/1998 (Bassanini-ter), d.P.R. n. 70/1999, d.lgs. n. 626/1994. Più recentemente, il d.lgs. n. 81/2008 ha dettato le misure di protezione da applicare per gli addetti al telelavoro, sia per quanto attiene l'uso di attrezzature munite di videoterminali, sia per l'uso di attrezzature da lavoro e dei DPI (Titolo VII, Allegato XXXIV, Titolo III).

In linea di principio le evidenze principali di queste norme consentono di estendere le misure di protezione oltre che al telelavoratore, anche agli ambienti di lavoro.

Infatti appare superfluo ricordare che il lavoratore ha diritto ad essere formato ed informato sui rischi cui è esposto, deve consentire, previo avviso e consenso, agli ispettori di visitare i luoghi di lavoro anche se a domicilio, e può egli stesso chiedere ispezioni.

Ciò detto i rischi specifici dei telelavoratori e dei lavoratori a domicilio si possono così riassumere:

- rischi da uso di VDT;
- rischi da movimenti ripetitivi e postura;
- rischi da ambienti confinati (chimico, fisico, biologico).

Rischi da VDT

L'uso del VDT, nel corso degli anni si è notevolmente diffuso ed il *trend* di crescita è ancora notevole attese le continue innovazioni tecnologiche a base informatica, soprattutto nel telelavoro in cui l'informatizzazione rappresenta un elemento insostituibile per quasi tutte le fasi lavorative.

Il VDT è costituito da un tubo a raggi catodici che genera un fascio di elettroni che attivano i corpuscoli fosforescenti dello schermo.

Esso è collegato con un computer ed è dotato di tastiera o di altro sistema di immissione dei dati. Il posto di lavoro al VDT comprende l'unità video, il *software* che consente l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori, l'unità dischi, il telefono, il modem, la stampante, il portadocumenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente circostante.

Da ciò consegue che il posto di lavoro al videoterminale deve essere progettato e predisposto in maniera che all'operatore non derivi disagio dallo schermo, dai caratteri della scrittura, dal tavolo, dalla sedia, dal colore delle pareti circostanti, dall'illuminazione, ecc.

Naturalmente le misure tecniche da adottare in tal senso sono descritte nell'Allegato XXXIV del d.lgs. n. 81/2008 cui si rimanda.

Le attività lavorative svolte al videoterminale sono fondamentalmente due: immissione dei dati o digitazione e dialogo.

L'operazione di digitazione consiste nella immissione nel terminale di un certo numero di dati

per unità di tempo. Lo sguardo è quasi sempre fisso sul testo da digitare e sporadicamente si rivolge allo schermo. La postura è fissa, il lavoro è monotono e senza cambiamenti.

La parte maggiormente sollecitata del corpo è la colonna vertebrale, la muscolatura della nuca, scapolare, nonché i muscoli ed i tendini delle braccia e delle mani. Gli occhi, pertanto sono maggiormente sollecitati dalla lettura del testo che dallo schermo. Anche se monotona, l'attività di digitazione richiede una notevole concentrazione.

L'attività di dialogo prevede invece oltre all'immissione di informazioni anche l'emissione.

I dati vengono richiamati a mezzo mouse o tastiera, lo sguardo è maggiormente rivolto allo schermo, e nel complesso il lavoro è meno intenso di quello della digitazione dati. In sintesi l'attività è spesso interrotta da ricerca documenti nei raccoglitori e disbrigo di telefonate, per cui vi è un minore mantenimento di posizioni forzate, ma una maggiore sollecitazione degli occhi da parte dello schermo.

L'uso continuo del videoterminale può dar luogo ad una manifestazione clinica denominata astenopia occupazionale che si presenta con una serie di sintomi visivi, oculari e generali così riassumibili:

- disturbi oculari (prurito, bruciore, lacrimazione, dolore periorbitario o retro bulbare, alterazione dell'ammiccamento, ipermia congiuntivale);
- disturbi visivi (fastidio alla luce, visione sfocata, visione sdoppiata, aloni colorati, riduzione

I risvolti negativi sono: isolamento, riduzione del senso di appartenenza all'organizzazione aziendale

della acuità visiva, allontanamento del punto prossimo, riduzione della ampiezza fusiva);

- disturbi generali (cefalea, astenia, nausea, vertigini, tensione generale).

I criteri di valutazione dell'astenopia occupazionale sono demandati al medico competente, il quale già in forza delle norme dettate dalla l. n. 422/2000 dispo-

ne della possibilità di istituire un piano di sorveglianza sanitaria per gli addetti che hanno un certo grado di esposizione al rischio, nondimeno può valutare il grado di patologia a seconda del numero di episodi settimanali verificatisi.

Infatti la scala di valori che determina le azioni di prevenzione è la seguente:

Asthenopia occupazionale		
Frequenza	Grado	Provvedimenti del medico competente
< 1 volta/settimana	Trascurabile	Nessuno
2 episodi 1-3 volte/settimana	Moderato	Possibili
2 episodi > 3 volte/settimana	Intensa	Necessari

In ogni caso intendendosi per addetto al videoterminale un lavoratore che ne fa uso per circa 20 ore settimanali, dedotte le pause di 15 minuti ogni 120 minuti, la sorveglianza sanitaria deve avere una periodicità quinquennale per gli addetti di età inferiore a 50 anni senza particolari deficit visivi, e biennale per gli addetti di età superiore a 50 anni e per gli affetti da deficit visivi ben codificati.

Postura e movimenti ripetitivi

Il mantenimento per un lungo periodo di una postura fissa può interferire con i processi metabolici dei dischi intervertebrali lombari determinando l'inizio di processi degenerativi. Detta azione errata avviene sovente nel telelavoro soprattutto per scelta del lavoratore stesso, che nell'impeto di raggiungere i propri obiettivi, aumenta l'orario di lavoro estendendolo spesso alle ore notturne, rendendo così vano il vantaggio

di lavorare presso la propria abitazione e di poter distribuire i tempi da dedicare alla famiglia e quelli da dedicare alla propria attività.

Il disco intervertebrale è costituito da un anello fibroso periferico attaccato al rivestimento cartilagineo della vertebra superiore ed inferiore ed al legamento longitudinale anteriore e posteriore.

Al centro dell'anello fibroso c'è il nucleo polposo costituito da connettivo e liquidi. L'elemento strutturale che determina una maggiore vulnerabilità del tratto lombare è rappresentato dal legamento longitudinale posteriore che riduce il proprio spessore fino alla metà in detto distretto, aumentando il rischio di lacerazioni e degenerazioni da posizioni incongrue.

Le sollecitazioni del disco intervertebrale avvengono non solo per movimenti di flessione estensione e lateralità, ma anche per eccessiva fissità.

Infatti il disco intervertebrale, non disponendo di un sistema

vascolare proprio, effettua i propri scambi metabolici per effetto della pressione osmotica interna e della pressione idrostatica del ambiente circostante. Questi due elementi operano in maniera da favorire la fuoriuscita di cataboliti e l'afflusso di metaboliti. Si è visto nel tempo che a livello lombare i due sistemi sono in equilibrio per un carico idrostatico di 70-80 Kg. Pressioni inferiori causano rigonfiamento del disco, mentre pressioni superiori determinano restringimento.

Da ciò si evince che non solo le posizioni con carichi pressori elevati ma anche quelle con carichi pressori costantemente al di sotto del valore soglia di 70-80 kg costituiscono un rischio notevole per il trofismo del disco intervertebrale.

I telelavoratori che come è noto trascorrono molte ore in posizione fissa possono andare spesso incontro a fenomeni di sofferenza discale per arresto temporaneo degli scambi metabolici, motivo per cui risulta particolarmente utile attuare misure tendenti a determinare alternanza di carico e sottocarico discale per almeno 10 minuti/h. Naturalmente le condizioni di maggiore rischio si verificano prevalentemente per le condizioni di sovraccarico posturale determinato spesso da una contrattura statica della muscolatura. Ciò avviene in specie quando l'operatore lavora senza schienale o con uno schienale inadeguato, e purtroppo tale evento ha una incidenza maggiore proprio nei telelavoratori a domicilio i quali non sempre prestano una particolare cura all'attrezzatura utilizzata; essa a volte non risponde alle necessità ergonomiche di legge.

Come in precedenza sottolineato,

va altresì considerato che lo stato di sottocarico protratto nel tempo senza alternanza posturale può comunque generare sofferenza discale e conseguenti fenomeni degenerativi.

Come concausa degli squilibri metabolici, le posture protratte in fissità inducono una contrattura isometrica della muscolatura paravertebrale (cervicale) e del cingolo scapolare con iniziale affaticamento e successivi fenomeni fibrotici.

Se le attività con postura incongrua determinano per le ragioni descritte una azione elettiva sul tratto lombare raffigurando la LBP (*Low Back Pain*) e solo come concausa lo stato di contrattura della muscolatura del tratto cervico-scapolo-omerale, i movimenti ripetitivi per la loro peculiare capacità di causare microtraumatismi, espongono i lavoratori al rischio di CTD (*Cumulative Trauma Disorders*). Le condizioni predisponenti tale complesso di patologie sono le seguenti:

- i movimenti devono essere frequenti, rapidi, uguali, per lunghi periodi del turno lavorativo;
- la mansione deve causare sforzo manuale;
- il movimento deve presupporre posture dell'arto superiore incongrue, coatte, con fissità articolare.

L'attività deve essere esclusiva, cioè senza variazione cinetica e senza pause compensative o di recupero.

Numerose sono le attività che espongono a detto rischio e nel caso dei telelavoratori le principali sindromi che ne possono derivare sono le seguenti:

- sindrome del tunnel carpale;
- sindrome di De Quervain;
- sindrome tensiva cervicale;

- tendiniti e tenosinoviti;
- cisti tendinee;
- sindrome del dito a scatto.

In ultima analisi i problemi di postura ascrivibili alla attività di telelavoro sono comuni a numerose altre occupazioni che si svolgono in ambienti confinati. Tuttavia l'ormai diffusissimo utilizzo di apparecchi munite di videoterminale e il riconoscimento di numerosi studi di questi apparecchi come causa possibile di disordini muscolo-scheletrici fa sì che la prevenzione di posture forzate, di movimenti ripetitivi protratti nel tempo debba avvenire con molta cura.

Soprattutto nella fase di realizzazione del posto di lavoro, bisogna evitare che il telelavoratore agisca autonomamente verificando che l'ambiente e le attrezzature rispondano a tutti i requisiti ergonomici di legge qui sinteticamente elencati:

- schermo regolabile in inclinazione e rotazione;
- tastiera separata con altezza non superiore a 3 cm;
- schienale regolabile in altezza per un buon supporto della zona lombare;
- supporto mobile per consentire una inclinazione personalizzata dello schienale;
- sedia regolabile in altezza, girevole, a cinque ruote;
- altezza tra bordo del sedile, che deve essere arrotondato, e piano di lavoro non inferiore a 28 cm;
- poggiatesta, e spazio sufficiente a consentire variazioni posturali di piedi e ginocchia;
- portadocumenti in posizione tale da evitare movimenti forzati del capo.

In sintesi la prevenzione primaria deve prevedere una bonifica ambientale con progettazione corretta del posto di lavoro ed una buona attività di formazione ed informazione degli addetti.

La prevenzione secondaria va effettuata rispettando gli obblighi di sorveglianza sanitaria secondo le regole vigenti.

Rischi da ambienti confinati

Una particolare attenzione, per tutti i risvolti che ne derivano va prestata ai pregiudizi per la salute dei lavoratori e nel caso in specie per i lavoratori a domicilio ed i telelavoratori, causati da sorgenti di inquinamento *indoor*. Tant'è che si parla sempre più frequentemente di malattie correlate con gli edifici.

Gli inquinanti *indoor* sono molti e possono avere diverse sorgenti che ne determinano anche le concentrazioni in funzione della ventilazione e delle abitudini degli occupanti.

La causa primaria dei problemi relativi alla qualità dell'aria *indoor* è rappresentata da varie fonti che sono l'uomo e le sue

attività, i materiali da costruzione, gli arredi, i sistemi di trattamento dell'aria. Uno dei fattori più importante che esplica la sua azione soprattutto in carenza di controllo

degli occupanti, è il fumo di tabacco, oltre ai processi di combustione di petrolio, gas, cherosene, carbone e legna. Ulteriori fonti di inquinamento sono i prodotti per la pulizia della casa, gli antiparassitari, e l'uso di colle, adesivi, solventi nonché la pre-

L'uso continuo del videoterminale induce la c.d. astenopia occupazionale

senza di *hardware*, stampanti, fotocopiatrici, *plotter*.

Fonte di inquinamento sono pure i materiali utilizzati per la costruzione (amianto) e gli arredi (mobili fabbricati con legno truciolare o trattati con antiparassitari, moquette, rivestimenti).

Impianti di ventilazione malfunzionanti o installati in prossimità di zone ad alto inquinamento ambientale possono determinare la penetrazione all'interno di inquinanti.

I sistemi di condizionamento, se presenti, e non sottoposti a regolare manutenzione possono diventare terreno di coltura per muffe e contaminanti biologici successivamente diffusi in tutto l'ambiente interno.

Gli inquinanti *indoor* possono essere, chimici, fisici, biologici come di seguito specificati.

Inquinanti chimici

Gli inquinanti chimici prevalentemente presenti negli ambienti confinati non industriali sono i seguenti:

- *ossidi di azoto* (NO₂, NO_x). Le principali fonti di emissioni di ossidi di azoto sono i radiatori a cherosene, le stufe a gas prive di scarico, ed il fumo di tabacco. In presenza di stufe a gas, il rapporto *indoor-outdoor* di tali sostanze è due o tre e nel caso di ventilazione insufficiente o di scarso ricambio dell'aria tale valore può essere addirittura sette;
- *ossidi di zolfo* (SO₂). Anche per gli ossidi di zolfo le fonti principali sono rappresentate dalle stufe a cherosene o a gas prive di scarico e dal fumo di tabacco con concentrazioni ambientali a volte di 250 µg/m³;
- *monossido di carbonio*. L'ossido di carbonio è un gas che deri-

va da processi di combustione e fumo di tabacco. La sua concentrazione negli ambienti confinati, soprattutto se ubicati in prossimità di aree ad alto inquinamento ambientale può raggiungere livelli molto elevati. Infatti, in alcuni studi, sono stati misurati livelli di picco a breve termine fino a 60 mg/m³ che nelle 24 ore si riducono a 1 mg/m³;

- *ozono*. La maggior parte dell'ozono interno deriva da fonti esterne, tuttavia in un ambiente confinato vi può essere una emissione elevata di ozono da strumenti elettrici di alto voltaggio, da stampanti laser e fax. Esposizioni prolungate nel tempo possono causare un aumento di infezioni batteriche delle vie respiratorie, alterazioni del tessuto polmonare, e disturbo al sistema nervoso centrale;

- *particolato aerodisperso*. Il particolato degli ambienti *indoor* è prodotto dal fumo di sigaretta, dalle fonti di combustione, e dalle attività degli occupanti. Numerosi studi dimostrano che i principali componenti presenti nel particolato aerodisperso *indoor* sono n-alcani, acidi grassi (palmatico e stearico), PM₁₀ e PM_{2,5}. La loro concentrazione, anche per il minor numero di ricambi d'aria, aumenta prevalentemente durante i mesi invernali.

- *composti organici volatili* (VOC). Le sorgenti di composti volatili organici negli ambienti confinati sono rappresentati dagli occupanti attraverso la respirazione, la superficie corporea, i cosmetici, i deodoranti, e gli abiti recentemente trattati in lavanderia. Altre fonti sono il fumo di tabacco, stampanti, fotocopiatrici, materiali di costruzione ed arredi con emissioni che possono durare nel tempo;

- *benzene*. Il benzene ha caratteristiche chimico-fisiche che ne determinano una grande volatilità con azione inalatoria notevole. La sua emissione avviene nel fumo di tabacco, da materiali di costruzione, da vernici, è funzione della temperatura e decresce con il tempo. Numerosi studi indicano che il benzene negli ambienti confinati può raggiungere in alcuni casi livelli anche superiori a 10 µg/m³;

- *formaldeide*. Negli ambienti confinati i livelli osservati di formaldeide sono spesso dell'ordine di 10-50 µg/m³. Le maggiori concentrazioni sono state osservate in case prefabbricate ed in locali con posa recente di moquette e mobili in truciolato;

- *idrocarburi aromatici policiclici* (IPA). Le principali fonti di emissione sono le stufe a cherosene ed il fumo di tabacco con concentrazioni a volte superiori a quelle misurate all'esterno. Una cattiva manutenzione della canna fumaria o un errato ricambio d'aria favoriscono il raggiungimento di livelli fino a 23 ng/m³;

- *fumo di tabacco*. Il fumo di sigaretta determina la emissione di una miscela costituita da circa 3800 composti chimici. Il fumo presente nell'ambiente è costituito da una componente detta *mainstreamsmoke-MS* e da una detta *sidestreamsmoke-SS*. Il *mainstream* è il fumo inalato dai fumatori, filtrato dai polmoni, quindi espirato. Il *sidestream* invece è l'aerosol generato direttamente dalla combustione della sigaretta. Esso è il più importante in quanto rappresenta il principale costituente dell'aerosol e circa il 50% della parte corpuscolata emessa. Le sostanze tossiche prevalenti del fumo di tabacco sono monossido di carbonio, idrocar-

buri aromatici policiclici, VOC, ammoniaca, ammine volatili, acido cianidrico e alcaloidi del tabacco. Le nitrosammine, riconosciute cancerogene, sono presenti nel *sidestream* in concentrazioni da sei a 100 volte quelle presenti nel *mainstream*;

- *antiparassitari*. Gli antiparassitari sono presenti in prodotti usati per eliminare mosche, zanzare, ed altri insetti. Essi possono penetrare negli edifici anche quando vengono applicati dall'esterno, attra-

verso soluzioni di continuità e fessure presenti nelle fondazioni e negli scantinati. Sono particolarmente usati nel trattamento antimuffa del legno ed una particolare esposizione ad antiparassitari (Pentaclorofenolo) è stata misurata in soggetti che abitano o lavorano in ambienti con superfici di legno trattate;

- *amianto*. Nei decenni passati l'amianto è stato usato in molti campi per le sue particolari capacità di isolamento termico e di resistenza all'usura. Purtroppo questo materiale si è anche rilevato estremamente dannoso e con la l. n. 257/1992 è stato dichiarato fuori legge. La liberazione di fibre all'interno degli edifici avviene per lento deterioramento dei materiali che lo contengono, per danneggiamento diretto da parte degli occupanti e per interventi di manutenzione;

- *fibre minerali sintetiche* (MMMF). Son fibre vetrose (lana di vetro, lana roccia), fibre ceramiche, fibre di Carbonio, e numerose altre che nel tempo hanno sostituito l'amianto.

Agenti fisici

Il radon, un gas radiattivo, classificato IARC come cancerogeno, è considerato la seconda causa di cancro polmonare dopo il fumo di sigaretta. Si stima infatti che l'esposizione domestica al radon sia responsabile anche del 20%

di tumori polmonari. Il radon *indoor* proviene dal sottosuolo che lo spinge all'esterno per differenza pressoria e attraverso fessure anche minute si diffonde negli ambien-

ti confinati raggiungendo concentrazioni elevate.

Agenti biologici

Le fonti principali di inquinamento biologico *indoor* sono gli occupanti, gli animali domestici, la polvere, le strutture ed i servizi degli edifici. Altre possibili fonti sono gli umidificatori ed i condizionatori dell'aria. Le principali patologie causate da agenti biologici *indoor* sono infettive e di natura allergica e sono dovute ad acari, allergeni degli animali domestici, parassiti, funghi e batteri.

Numerose sono le patologie derivate dalle esposizioni agli agenti descritti negli ambienti confinati e gli effetti sulla salute si estrinsecano quasi su tutti gli organi ed apparati in maniera più o meno grave. Tra questi una menzione particolare meritano le patologie che hanno una sicura connessione con gli ambienti confinati e pertanto definite malattie associate agli edifici o *building-related illness* (BRI). Legionellosi, febbre da umidificatori, alveolite allergica hanno un quadro

clinico ben definito per le quali può essere individuato uno specifico agente eziologico nell'ambiente.

Specifici degli ambienti confinati è anche la cosiddetta sindrome dell'edificio malato o *sick-building syndrome* (SBS). Essa si manifesta in un gran numero di occupanti edifici moderni o recentemente rinnovati, dotati di impianti di condizionamento non idonei a favorire l'immissione di aria fresca dall'esterno ed adibiti ad ufficio.

La sintomatologia è aspecifica e alcune volte consiste in astenia e mancanza di concentrazione, altre volte comprende difficoltà respiratorie, disturbi cutanei ed irritazione agli occhi.

Anche per i rischi derivanti da ambienti confinati è utile adottare misure di prevenzione primaria progettando e realizzando i vari ambienti con materiali a bassa emissione di inquinanti, prevedendo misure utili a migliorare i parametri microclimatici, assicurando altresì una buona ventilazione degli ambienti e continui ricambi di aria.

Altra azione necessaria è quella di informare e formare gli occupanti su quanto sopra indicato e sul corretto utilizzo di stufe, climatizzatori, umidificatori. Molto utile, anche se difficilmente realizzabile, specie per i telelavoratori a domicilio, sarebbe l'abolizione del fumo di tabacco.

Conclusioni

In conclusione, pur ravvisandosi innegabili vantaggi nella diffusione del telelavoro e del lavoro domiciliare, non si può negare che i rischi per la salute del lavoratore, oltre allo stress, alla per-

dita del senso di appartenenza, alle implicazioni di ordine familiare, sono forse esacerbati dalla minore possibilità di controllo dei luoghi di lavoro da parte del datore di lavoro, del RSPP, degli organi di vigilanza, cosa che costituisce ulteriore elemento di sfavore alla realizzazione compiuta del lavoro a distanza.

Sarebbe utile pertanto che le norme in materia fossero più effettivamente capaci di scongiurare tali rischi e che il legislatore definisse ulteriori misure specifiche e un idoneo sistema sanzionatorio e di vigilanza.

Domenico Lombardi
Medico competente

menti informatici. Il telelavoro può essere quindi genericamente inteso come la prestazione di chi lavori, con un videoterminale, topograficamente al di fuori dell'impresa cui la prestazione inerte.

Sebbene il telelavoro possa essere effettuato nelle forme e con le modalità più svariate, esso si risolve sempre in una particolare modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa, deducibile in uno dei vari contratti di lavoro tipizzati dall'ordinamento a seconda della ricorrenza o meno degli elementi tipici della subordinazione.

In sé, quindi, il telelavoro non è un autonomo contratto di lavoro, ma, secondo un ormai ben noto insegnamento ⁽²⁾, può costituire l'oggetto di:

- un contratto di lavoro autonomo *tout court ex art. 2222 c.c.* quando la prestazione sia effettuata in piena autonomia rispetto al committente ed in modo prevalentemente personale, con un supporto solo ausiliario di manodopera esterna;
- un contratto di lavoro parasubordinato, come tale caratterizzato dalla presenza di continuità, coordinazione e prevalente personalità della prestazione, sia *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, sia *ex art. 61 ss. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (lavoro a progetto)*;
- un contratto di lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* ove la prestazione sia rigorosamente individuale, senza alcun aiuto esterno, neppure accessorio, e qualora non vi sia la minima organizzazione di mezzi e di attrezzature, essendovi inoltre la possibilità di un controllo diretto e la verificabilità, in senso lato, di un orario di lavoro: elementi sempre possibili nei sistemi interattivi (*on li-*

La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)

di Paolo Pascucci

Una brevissima premessa

In una primissima analisi sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ⁽¹⁾, si sono svolte alcune osservazioni anche sulla nuova previsione contenuta nell'art. 3, comma 10, di tale decreto che si occupa della specifica disciplina della tutela della salute e sicurezza dei telelavoratori subordinati. Trascorso ormai più di un anno da quella prima ricostruzione, alla luce dei contributi dottrinali pubblicati in materia nonché delle modifiche apportate al d.lgs. n. 81/2008 dal d.lgs. correttivo 3 agosto 2009, n. 106 (che, sebbene non tocchino l'art. 3, comma 10, incidono indirettamente su altri aspetti della tutela dei telelavoratori), pare opportuno tornare più approfonditamente sull'argomento, anche ricostruendo parte del dibattito specialistico sviluppatosi negli anni che hanno preceduto l'avvento della nuova di-

sciplina in materia. Per altro verso, come accade in ogni rivisitazione, si avrà modo di riflettere su considerazioni già svolte, anche rivedendone, eventualmente, l'impostazione.

Per chi in passato vi ha dedicato particolare attenzione, tornare a riflettere ancora una volta sul tema del telelavoro rappresenta una sfida quanto mai interessante, perché, ad onta di un suo sviluppo nell'esperienza italiana non ancora maturo, il telelavoro costituisce pur sempre un tema di frontiera capace di stimolare la riflessione sui nuovi scenari della prestazione di lavoro, dei suoi nuovi rischi e delle sue tutele.

Il telelavoro: nozione e inquadramento

Con il termine "telelavoro" si indica genericamente il lavoro a distanza che si avvalga di stru-

* L'Autore ringrazia i colleghi Prof. M. Tiraboschi e Prof. M. Lepore e la Dott.ssa A. Antonucci per aver sollecitato ed ospitato questo contributo.

ne), ma non impossibili in certi casi di telelavoro non interattivo (*off line*), in virtù di tecnologie che permettano l'identificazione e il controllo *ex post* della prestazione;

- un contratto di lavoro subordinato "speciale" a domicilio *ex l.* 18 dicembre 1973, n. 877 ⁽³⁾, il che avverrà non in tutti i casi in cui il telelavoro sia prestato nel domicilio del lavoratore, ma soltanto quando tale situazione si verifichi a fronte della presenza della particolare subordinazione tecnica prevista da tale legge (assoggettamento a direttive predefinite dal committente ed al suo controllo successivo) e dei criteri indicati da essa e dalla giurisprudenza: lavoro eseguito in modo prevalentemente personale, con mezzi ed attrezzature proprie o del committente, senza la possibilità di utilizzare manodopera esterna salvo quella accessoria dei familiari; omogeneità del contenuto della prestazione all'attività produttiva del committente; non occasionalità della prestazione (che deve quindi essere continuativa in senso tecnico); natura imprenditoriale dell'attività svolta dal committente; impossibilità per il lavoratore di rifiutare in qualsiasi momento la prestazione; carattere manifatturiero dell'attività dedotta in contratto e non alta professionalità della stessa ⁽⁴⁾.

Telelavoro e flessibilità

Se il telelavoro non identifica un particolare contratto di lavoro, ma una specifica modalità di esecuzione della prestazione dedotta in un contratto di lavoro, potrebbe dubitarsi che per esso si possa parlare di contratto di lavoro

flessibile. Il dubbio è più che fondato se l'attributo "flessibile" si riferisce al "tipo" negoziale, identificando i contratti di lavoro che presentano assetti e discipline differenti da quanto emerge nel prototipo del contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato: è il caso del contratto a termine, del *part time*, della somministrazione, del lavoro intermittente, di quello ripartito, ma anche – ancorché al di fuori dell'area della subordinazione – del contratto di lavoro parasubordinato.

Quel dubbio perde invece consistenza se l'aggettivo "flessibile" identifica non già il "tipo contrattuale" bensì il fatto che le modalità di svolgimento della prestazione sono differenti da quelle per così dire "tradizionali", specialmente per quanto attiene alla dimensione spaziale ed a quella temporale.

Nulla vieta, peraltro, che la prestazione di telelavoro, in sé "flessibile" nel senso appena descritto, sia dedotta in uno dei contratti "tipologicamente" flessibili.

Le discipline speciali del telelavoro nel settore pubblico e nel settore privato

Nell'ordinamento italiano, esiste una disciplina *ad hoc* del telelavoro soltanto qualora questo sia dedotto in un contratto di lavoro subordinato. Tale disciplina si distingue peraltro a seconda della natura del datore di lavoro: ove questo sia una pubblica amministrazione, la disciplina si ricava dalla combinazione dell'art. 4 della l. 16 giugno 1998, n. 191, del d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, e dell'accordo collettivo quadro

sottoscritto il 23 marzo 2000 (nonché dei successivi contratti collettivi di comparto) ⁽⁵⁾; nel caso dei datori di lavoro privati, la regolamentazione di base è invece esclusivamente negoziale e si rinviene nell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 con il quale – ai sensi dell'art. 139, par. 2, del Trattato istitutivo della Comunità europea – è stato recepito l'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE, UEAPME, CEEP e CES ⁽⁶⁾.

Le discipline speciali del telelavoro: a) le definizioni

Entrambe le discipline appena menzionate contengono una definizione del telelavoro.

Nel settore delle pubbliche amministrazioni, l'art. 2, comma 1, lett. a, del d.P.R. n. 70/1999 definisce "telelavoro" la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, «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 della informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce» ⁽⁷⁾.

Nel settore privato, l'art. 1, comma 1, dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 definisce il telelavoro come «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'im-

presa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa»⁽⁸⁾.

Le discipline speciali del telelavoro: b) salute e sicurezza

Per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza⁽⁹⁾, per il telelavoratore pubblico dipendente si prevede espressamente che le amministrazioni pubbliche provvedano alle spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza ed alla copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione (art. 5, comma 2, dell'accordo quadro), nonché a fornire la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per il lavoratore e per chi vive in ambienti prossimi al suo spazio lavorativo (art. 5, comma 5, dell'accordo quadro).

Nel caso di telelavoro domiciliare – che è effettuabile solo ove sia disponibile un ambiente di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche (art. 4, comma 2, del d.P.R. n. 70/1999) – il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti, dovendo altresì consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature in uso da parte dei manutentori nonché del responsabile della prevenzione e della protezione e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la verifica della corretta applicazione delle norme di sicurezza (art. 8, comma 2, del d.P.R. n. 70/1999; art. 6, comma 2, dell'accordo quadro). Peraltro, in virtù del principio dell'inviolabilità del domicilio (art. 14 Cost.), dovrebbe escludersi che il lavo-

ratore possa rinunciare alla prerogativa di rifiutare in qualsiasi momento l'accesso ai predetti soggetti.

Per le finalità poc'anzi menzionate, anche la disciplina negoziale privatistica prevede un diritto di accesso del datore di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e delle autorità competenti nel luogo di telelavoro: ove questo sia il domicilio del lavoratore, l'accesso è subordinato a preavviso ed al consenso del lavoratore. Il telelavoratore ha inoltre il diritto di chiedere ispezioni e di essere informato sulle politiche aziendali in tema di sicurezza, con particolare riferimento all'esposizione al video (art. 7 dell'accordo interconfederale).

Due ricostruzioni dottrinali sull'applicabilità al telelavoro del d.lgs. n. 626/1994, con particolare riferimento al telelavoro domiciliare

Le previsioni contenute nell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 costituiscono la prima disciplina legislativa specifica in materia di tutela della salute e sicurezza dei telelavoratori applicabile sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Prima dell'emanazione di tale norma ed anche prima che comparissero le discipline settoriali del telelavoro pubblico (d.P.R. n. 70/1999 e accordo quadro del 2000) e privato (accordo interconfederale del 2004), si è discusso sull'applicabilità al telelavoro delle norme di tutela contenute nel d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁽¹⁰⁾, spesso richiamato dalle clausole dei vari contratti collettivi che si occupavano di telelavoro⁽¹¹⁾.

Due approfondite ricostruzioni delle questioni connesse all'applicabilità del d.lgs. n. 626/1994 al telelavoro sono state effettuate in occasione della prima ricerca organica svolta in Italia sui profili giuridici del telelavoro in generale⁽¹²⁾ e del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni⁽¹³⁾. In questa sede vale la pena riproporre i principali passaggi di tali ricostruzioni, condotte rispettivamente da Marco Esposito⁽¹⁴⁾ e da Antonio Viscomi⁽¹⁵⁾: ciò perché, sebbene il d.lgs. n. 626/1994 sia stato "superato" dal d.lgs. n. 81/2008 e quest'ultimo detti ora esplicite previsioni in tema di telelavoro, le predette ricostruzioni toccavano alcuni aspetti problematici che possono presentare ancora oggi interesse.

La ricostruzione di Esposito

La ricostruzione di Marco Esposito prendeva le mosse dall'importanza del Titolo VI del d.lgs. n. 626/1994 (artt. 50-59) e dell'Allegato VII sulle prescrizioni minime per il corretto uso di attrezzature munite di videoterminale⁽¹⁶⁾. A tale proposito si rilevava peraltro come l'art. 50, comma 2, di tale decreto, attraverso un criterio soggettivo, individuasse alcune categorie di lavoratori addetti a certi specifici posti di lavoro esclusi dal campo di applicazione di questo Titolo, e che, fra questi ultimi lavoratori, rientravano sicuramente possibili tipologie di telelavoratori, come, ad esempio, gli addetti «ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto» ovvero «ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro»⁽¹⁷⁾. D'altro canto, si osservava come, definendo in det-

taglio i lavoratori rientranti pienamente nell'intera tutela del Titolo VI, l'art. 51 del d.lgs. n. 626/1994 restringesse ulteriormente il campo di applicazione, limitandolo a coloro che utilizzano «un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno quattro ore consecutive giornaliere» dedotte le interruzioni stabilite dalla contrattazione collettiva o, in assenza, la pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Nonostante queste limitazioni, Esposito rilevava come molte fossero le forme di telelavoro potenzialmente coperte dalla specifica tutela delle norme sul lavoro al videoterminale, considerando poi che, alla luce dei principi generali della normativa stessa e dell'interpretazione fornita al riguardo dalla Corte di giustizia⁽¹⁸⁾, la conformità alle prescrizioni minime di "sicurezza" della postazione videoterminale avrebbero comunque dovuto prescindere dalla sua eventuale utilizzazione da parte dei soli lavoratori individuati dal succitato art. 51. Di qui l'obbligo per il datore di lavoro di analizzare i posti di lavoro con particolare riguardo ai rischi per la vista e per gli occhi, ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale e alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale, avendo cura di porre in essere le misure appropriate per ovviare agli eventuali rischi prospettati e di garantire l'adeguata sorveglianza sanitaria richiesta dalla legge.

Particolarmente interessanti si

rivelano le considerazioni critiche che nella predetta ricostruzione riguardavano la dubbia esistenza di una tutela per la salute e sicurezza nel caso di telelavoro prestatore nel domicilio del lavoratore. Nello specifico si osservava che il d.P.R. n. 547/1955, nel delineare il proprio campo di appli-

Il termine "telelavoro" indica genericamente il lavoro a distanza che si avvale di strumenti informatici

cazione, forniva una definizione di lavoratore subordinato che presupponeva lo svolgimento della prestazione di lavoro «fuori del proprio domicilio» (art. 3, comma 1), mentre, dal canto suo, il d.lgs. n. 626/1994 da un lato prevedeva (art. 1, comma 3) l'applicazione al lavoro a domicilio delle sue disposizioni «solo nei casi espressamente previsti» (pochi e ben circoscritti: obblighi di informazione e formazione) e, da un altro lato, nelle norme sul lavoro al videoterminale (artt. 50-59), non richiamava espressamente il "lavoro a domicilio", lasciando così presupporre che il telelavoro "a domicilio" fosse sfornito di qualsivoglia tutela e garanzia protettiva e prevenzionale.

Secondo Esposito, se questa omissione sembrava «confermare una latente discriminazione legislativa nei confronti dei lavoratori a domicilio», essa doveva essere «anche letta come un netto disfavore del legislatore, e dell'ordinamento più in generale, verso forme di decentramento informatico attuate con il lavoro a domicilio in senso stretto inteso». Quell'omissione avrebbe quindi ribadito «quella tutela "in negativo" del lavoro a domicilio, che non trova prescrizioni affermative e positive, ma poggia in massima parte» sul divieto posto

dall'art. 2, comma 1, della l. n. 877/1973 il quale vieta l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. In buona sostanza, si sosteneva che, sebbene la predetta norma non potesse considerare nel 1973 il lavoro a domicilio al videoterminale, «oggi, innanzi ad una formale equiparazione – compiuta proprio dalla normativa comunitaria e da quella nazionale di recezione – tra la pericolosità ed il rischio connessi al lavoro a video con quelle derivanti da attività comportanti, ad esempio, l'uso di agenti biologici, chimici o cancerogeni, non sarebbe del tutto improprio sostenere, sebbene problematicamente, il divieto di telelavoro svolto rigidamente secondo le forme del lavoro a domicilio *ex lege* n. 877/1973»⁽¹⁹⁾, pur precisandosi che «si tratterebbe di un divieto non generale e assoluto di "telelavoro domiciliare", bensì solo delle sue forme più insicure».

Secondo la ricostruzione di Esposito, anche le più serie obiezioni all'esclusione prospettata non apparivano convincenti: «tanto per la scarsa considerazione offerta alla "nocività" dell'uso continuativo dei videoterminali, considerata evidentemente poco ragguardevole malgrado l'esistenza di un'apposita disciplina normativa anche comunitaria, quanto, soprattutto, per l'opzione... che esclude a priori l'inquadramento di prestazioni di lavoro informatizzato e telematico nel tipo legale del lavoro a domicilio *ex lege* n. 877/1973. Di modo che il richiamo contenuto nel d.lgs. n. 626/1994 al lavoro domicilio sarebbe da intendersi co-

me riferito solo al lavoro domiciliare manifatturiero e non anche a quello che produce beni immateriali, quale è tipicamente il telelavoro». Una simile opzione, ad avviso di Esposito, non risultava convincente non tenendo conto, in concreto, che molte forme di telelavoro *off line* «possono non differenziarsi troppo da vere e proprie prestazioni di lavoro manifatturiero», mentre «non considera che l'esclusione del lavoro informatizzato e tecnologicamente avanzato dal tipo legale del lavoro a domicilio è tutt'altro che pacifica». Peraltro, anche se si condividesse l'assunto secondo cui al diverso tipo del lavoro subordinato decentrato non manifatturiero (in cui rientra il telelavoro domiciliare) si applica la disciplina propria del lavoro subordinato e non quella speciale della l. n. 877/1973, le difficoltà pratiche rivelerebbero «comunque una scarsa effettività in concreto – per il telelavoro domiciliare – delle tutele previste dal decreto sulla sicurezza, ed un loro difficile adattamento organizzativo alle diverse modalità di telelavoro». Infatti, «come potrebbe il datore di lavoro verificare l'adeguatezza strutturale del posto di lavoro, provvedere a valutare i rischi ed analizzare un ambiente di lavoro che in ipotesi non sarebbe di sua pertinenza? E come 'assegnare mansioni e compiti lavorativi secondo una distribuzione che consenta di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni' (art. 53 d.lgs. 626)? E ancora... come verificare le interruzioni dell'attività lavorativa (art. 54)?».

In Italia il telelavoro è oggetto di disciplina ad hoc solo se è oggetto di un contratto di lavoro subordinato

Esposito non trascurava neppure di rilevare come anche l'art. 5 del d.lgs. n. 626/1994 (secondo cui «ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro») non riuscisse a «sovvertire i principi generali in materia di sicurezza, che impongono comunque al datore di lavoro precisi obblighi di sorveglianza e controllo», non potendosi ammettere «una vigilanza assolutamente sporadica, affidata ad una mera scelta volontaria delle parti, o persino una sua esclusione». Se quindi «il pieno rispetto dell'art. 5 da parte del lavoratore può attenuare la responsabilità del datore di lavoro», tuttavia «non lo deresponsabilizza del tutto, non potendo sollevarlo completamente da una verifica diligente del rispetto delle condizioni di salute e sicurezza», risultando di conseguenza ambigue e invalide quelle clausole della contrattazione collettiva dell'epoca, in base alle quali il datore di lavoro veniva sollevato da ogni responsabilità riguardo ai problemi della salute e della sicurezza del lavoratore e «delle persone in prossimità del suo spazio» di lavoro, laddove si rivelava opportuna la previsione (contenuta in altri accordi collettivi) di viste periodiche di controllo alla postazione telematica ed alla relativa strumentazione⁽²⁰⁾.

La ricostruzione di Viscomi

Pur occupandosi specificamente della tutela della salute e sicurezza

del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (ambito nel quale la disciplina legislativa, regolamentare e contrattuale del 1998-2000 riguarda esclusivamente il telelavoro subordinato), Antonio Viscomi non evitava di confrontarsi più in generale con i temi «caldi» già affrontati da Esposito, a cominciare dalla tutela dei telelavoratori autonomi, per i quali prospettava l'applicabilità dell'art. 7 del d.lgs. 626/1994 che configurava obblighi prevenzionistici a carico del datore di lavoro anche «in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi». Tuttavia, del tutto opportunamente, Viscomi osservava come la fattispecie legale delineata dall'art. 7 presupponesse «l'incidenza materiale sullo stesso spazio lavorativo di più operatori professionali, ognuno dei quali soggetto ad un proprio sistema di sicurezza», cosicché la possibilità di applicare l'art. 7 anche al telelavoro svolto sulla base di un contratto di appalto o d'opera dipendeva dalla interpretazione della locuzione «lavoro all'interno dell'impresa».

La spinosa questione della tutela per il telelavoro domiciliare veniva inquadrata nei seguenti termini: riconducendo il telelavoro a domicilio alla fattispecie legale del lavoro a domicilio di cui alla l. n. 877/1973, avrebbe trovato applicazione l'art. 1, comma 3, del d.lgs. 626/1994, ai cui sensi le norme ivi dettate si applicavano soltanto «nei casi espressamente previsti»; ove invece il telelavoro a domicilio non sia riconducibile alla legge del 1973, occorre individuare la disciplina applicabile tenendo conto della impossibilità di equiparare luogo

di lavoro ed ambiente (domestico) di telelavoro.

Pur consapevole della portata soprattutto “provocatoria” dell’ipotesi formulata da Esposito circa l’estensione al telelavoro del divieto di cui all’art. 2 della l. n. 877/1973, Viscomi dubitava che la postazione di telelavoro potesse essere considerata pericolosa perché caratterizzata dall’«impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute e l’incolumità del lavoratore o dei suoi familiari»: infatti, «il carattere pericoloso di una attività, dal quale dovrebbe conseguire il divieto di svolgimento domiciliare, non può essere identificato nella mera utilizzazione di macchine come i videoterminali o le postazioni telematiche, quand’anche per il loro uso sia prevista dall’ordinamento una specifica disciplina di tutela».

Peraltro, entrambe le prospettive ricostruttive risultavano poco appaganti: l’inquadramento del telelavoro domiciliare nella l. n. 877/1973 produceva il modesto effetto dell’applicabilità degli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 626/1994 (solo obblighi di informazione e formazione); considerando invece il telelavoro domiciliare non equivalente al lavoro a domicilio, le norme prevenzionistiche avrebbero trovato agevole applicazione per quanto riguarda la “postazione di telelavoro”, ma sarebbero risultate di più incerta individuazione per quanto attiene all’“ambiente di lavoro” (stante la coincidenza con l’ambiente domestico).

Secondo Viscomi, per quanto riguarda la postazione domiciliare di telelavoro era plausibile sostenere l’applicabilità del Titolo VI del d.lgs. n. 626/1994 e dell’Allegato VII al medesimo de-

creto. Infatti, «la postazione si configura precisamente come ‘attrezzatura di lavoro’ consegnata dal datore al lavoratore», rientrando a pieno titolo sotto l’egida dell’art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 626/1994 che al primo imponeva – «già nella “scelta” di quelle attrezzature, a prescindere dal relativo luogo di utilizzazione – di valutare i “rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori” e di elaborare consequenzialmente il documento di valutazione». Per altro verso (e ciò riguarda il settore pubblico), «la postazione rientra nella piena disponibilità dell’amministrazione che la concede in uso al lavoratore», potendosi ritenere che l’obbligo di rispettare le prescrizioni tecniche prima richiamate discendesse dall’art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994 che vietava la «concessione in uso di macchine, di attrezzature e di impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza».

Per quanto riguarda l’ambiente di lavoro – sempre con riferimento alla disciplina speciale del settore pubblico, che richiede, nell’ambito del complessivo spazio domestico (del “domicilio”), la disponibilità di uno specifico “ambiente di lavoro” (art. 4, comma 2, del d.P.R. n. 70/1999) –, Viscomi riteneva ragionevole che l’amministrazione fosse chiamata a verificare non soltanto la conformità dell’abitazione alle norme in materia di utenze domestiche, ma anche l’esistenza di uno spazio abitativo specifico adeguato allo scopo per cui si intende utilizzarlo, che sia cioè

possibile adibire ad “ambiente di lavoro”, utilizzando al fine criteri oggettivi, quali quelli definiti nell’Allegato VII al d.lgs. n. 626/1994.

Per quanto concerne infine il telelavoro non domiciliare, Viscomi rilevava che se questo fosse eseguito in locali di proprietà dell’amministrazione o in centri satelliti di proprietà altrui, avrebbero trovato applicazione tutte le norme relative alla sicurezza sul lavoro. Peraltro, in caso di assegnazione in uso del centro satellite all’amministrazione, avrebbe trovato applicazione l’art. 4, comma 12, del d.lgs. n. 626/1994, secondo cui gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare la sicurezza degli edifici e dei locali restano a carico del soggetto tenuto, per effetto di norme o convenzioni, alla fornitura e manutenzione. «Pertanto, gli obblighi previsti dalla legge (aventi ad oggetto il ‘contenitore’, si badi, non il ‘contenuto’, cioè l’edificio non la postazione di telelavoro) si intendono assolti da parte dei dirigenti responsabili con la richiesta del loro adempimento al soggetto che ha l’obbligo giuridico di adempiere. In proposito, occorre segnalare che

L’art. 3 del d.lgs.n. 81/2008 è la prima norma specifica su salute e sicurezza dei telelavoratori pubblici e privati

nel caso in cui l’attività di più datori di lavoro incida su uno stesso luogo, è necessario realizzare un coordinamento tra costoro ai fini della sicurezza».

Infine, si osservava che l’ipotesi di telelavoro mobile sarebbe stata disciplinata dall’art. 50, comma 2, lett. d, del d.lgs. n. 626/1994, in base al quale le norme ivi contenute non trovano applicazione nei confronti dei la-

voratori addetti «ai sistemi denominati “portatili” ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro»⁽²¹⁾.

L’art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008

Se le previsioni contenute nelle discipline del telelavoro pubblico (d.P.R. n. 70/1999 e accordo quadro del 2000) e privato (accordo interconfederale del 2004) costituiscono la base sulla quale il d.lgs. n. 81/2008, dando attuazione all’ampia delega contenuta nell’art. 1 della l. 3 agosto 2007, n. 123, ha apprestato la nuova tutela specifica per i telelavoratori subordinati⁽²²⁾, è anche vero che in questa recente disciplina trovano eco non pochi dei problemi toccati nelle menzionate ricostruzioni dottrinali.

L’art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 contiene un’apposita previsione per i lavoratori subordinati, pubblici e privati, che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al d.P.R. n. 70/1999 (telelavoratori dipendenti da pubbliche amministrazioni) e di cui all’accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 recepito in Italia con l’accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

La norma prevede esplicitamente che ai telelavoratori subordinati si applichino le disposizioni di cui al Titolo VII (attrezzature munite di videoterminali: artt. 172-179), indipendentemente dall’ambito in cui si svolge la prestazione stessa (e, quindi, anche nel caso di telelavoro svolto in centri remoti ecc.)⁽²³⁾.

Nell’ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo IX (evidentemente con particolare riferimento al Capo IV contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all’esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dai campi elettromagnetici).

I telelavoratori sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. La discutibile mancanza di un’esplicita previsione dell’obbligo di formazione pare peraltro agevolmente superabile sulla scorta delle previsioni generali dell’art. 15, comma 1, lett. n, dell’art. 18, comma 1, lett. l, e dell’art. 37, nonché di quella specifica di cui all’art. 177, in base alla quale il datore di lavoro, da un lato, fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro (in base all’analisi dello stesso di cui all’art. 174), le modalità di svolgimento dell’attività e la protezione degli occhi e della vista e, dall’altro lato, assicura una formazione adeguata in particolare per quanto concerne le misure applicabili al posto di lavoro.

Inoltre, recependosi le indicazioni già presenti nell’ordinamento⁽²⁴⁾, si stabilisce che, al fine di verificare che il telelavoratore attui correttamente la normativa in materia di tutela della salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti abbiano accesso al luogo in cui viene svolto

il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere ovviamente subordinato al preavviso ed al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Lo stesso telelavoratore può peraltro chiedere ispezioni.

Infine, accogliendosi una nozione ampia di salute e sicurezza, si prevede che il datore di lavoro garantisca l’adozione di misure dirette a prevenire l’isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all’azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell’azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

Alcuni problemi: quali telelavoratori?

Innanzitutto, l’uso dell’espressione “lavoratori a distanza”, in luogo del termine “telelavoratori”, potrebbe indurre a ritenere che la fattispecie di cui all’art. 3, comma 10, sia più ampia di quella convenzionalmente riconducibile al telelavoro, anche perché i lavoratori a distanza che sono espressamente “compresi” nel primo periodo della norma, vale a dire sia i telelavoratori pubblici sia quelli privati, esauriscono la schiera dei telelavoratori subordinati contemplati nell’ordinamento italiano. Tuttavia, proprio l’esplicito richiamo di tali lavoratori a distanza – definibili a tutti gli effetti “telelavoratori” secondo l’accezione accolta nelle fonti esplicitamente evocate⁽²⁵⁾ – potrebbe risolvere l’ambiguità della disposizione, focalizzando l’attenzione esclusivamente su quelle prestazioni lavorative connotate sia dal ricorso (almeno preva-

lente) alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), sia dal fatto che la prestazione si svolga in un luogo diverso dalla normale sede di lavoro il quale non costituisca però un'autonoma unità produttiva del datore di lavoro. In questi termini, la più ampia area che emerge dalla lettera dell'art. 3, comma 10, non si riferirebbe tanto a tipologie di telelavoro ulteriori rispetto a quelle evocate nel primo periodo con il richiamo delle fonti rego-

lamentari e contrattuali (tipologie ulteriori appunto inesistenti) ⁽²⁶⁾, bensì solamente a quei contratti individuali di lavoro subordinato del settore privato in cui sia dedotta una prestazione di telelavoro ed ai quali, in ragione della mancata affiliazione sindacale del datore di lavoro, non fossero applicabili le regole stabilite dalla contrattazione collettiva (di diritto comune) ⁽²⁷⁾, che in detto settore privato costituisce l'unica disciplina di riferimento.

Ci si potrebbe tuttavia chiedere se l'ampia gamma di lavoratori subordinati a distanza di cui all'art. 3, comma 10, si riferisca invece proprio ad una categoria concettuale più vasta dei telelavoratori in senso stretto, ricomprendendo, oltre a questi ultimi, anche tutti quei lavoratori la cui prestazione si avvalga prevalentemente di ICT e si svolga normalmente in un luogo non coincidente con la sede principale (di lavoro) del datore di lavoro, che sia tuttavia identificabile come autonoma unità produttiva (secondo l'accezione accolta dall'art. 2, comma 1, lett. *t*, del d.lgs. n. 81/2008) ⁽²⁸⁾. Si pensi ai

lavoratori subordinati che operano in uno dei tanti *call center* (remoti) di un'impresa ⁽²⁹⁾ che svolge come attività principale quella di *call center* per conto di altre imprese, ove quel dato *call center*, per la presenza dei requisiti di legge, sia identificabile come unità produttiva di quella

impresa; o si pensi, ancora, ai lavoratori subordinati di un'impresa ad esempio alimentare (che quindi non svolge come attività principale quella di *call center*) che effettuano indagini di mercato sull'attività dell'impresa collocati in un *call center* (remoto) di tale impresa anch'esso identificabile come unità produttiva: lavoratori, in entrambi i casi, non qualificabili tecnicamente come telelavoratori in senso proprio. Se si tiene conto del modestissimo sviluppo in Italia del telelavoro in senso stretto e, invece, della ampia diffusione di queste particolari forme di lavoro a distanza (spesso purtroppo ricondotte impropriamente al di fuori dell'alveo della subordinazione), potrebbe essere opportuno ipotizzare che le finalità protettive dell'art. 3, comma 10, si estendano anche a queste fattispecie. Tuttavia, a ben guardare, il contenuto della norma sembra invece ritagliato essenzialmente sulle peculiarità del telelavoro *stricto sensu* (nelle sue svariate versioni logistiche, compresa quella domiciliare), laddove per i lavoratori a distanza "non telelavoratori" dovranno valere tutte le regole di tutela generali.

Può peraltro ragionevolmente sostenersi che l'ampiezza dell'art. 3, comma 10, pur non ri-

guardando forme di lavoro a distanza non costituenti "telelavoro", sia da intendere in senso dinamico, tale cioè da consentire di "ospitare" in futuro ulteriori tipologie di telelavoro attualmente non ancora contemplate nell'ordinamento.

Segue: *il telelavoro in alternanza*

Il riferimento dell'art. 3, comma 10, ad una "prestazione continuativa" di lavoro a distanza potrebbe indurre ad escludere dall'ambito della disciplina le ipotesi di lavoro a distanza (*rectius*, di telelavoro) svolte "in alternanza".

Sembra tuttavia corretto, in ragione della *ratio* della disposizione – finalizzata a "portare" tutela là dove normalmente non c'è –, interpretare la previsione della continuità in senso elastico, facendo rientrare nell'art. 3, comma 10, tutte le ipotesi di telelavoro non meramente occasionale, a prescindere dal fatto che esso sia svolto anche in forma alternata, come è del resto consentito espressamente. Infatti l'art. 5, comma 1, dell'accordo collettivo quadro del 23 marzo 2000 prevede, nel settore delle pubbliche amministrazioni, che la fattispecie e la disciplina del telelavoro si estenda ad «altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza», contemplando quindi una modalità di telelavoro "parziale". Tale modalità è, fra l'altro, l'unica prevista per i dirigenti (art. 3, comma 6, del d.P.R. n. 70/1999; art. 4, comma 4, dell'accordo collettivo quadro del 23 marzo 2000), poiché la natura delle loro funzioni richiede la presenza fisica in sede per determinati periodi di tempo.

Segue: *i telelavoratori a domicilio ex l. n. 877/1973*

Un'ulteriore notazione sul campo di applicazione dell'art. 3, comma 10, riguarda i telelavoratori "a domicilio", potendocisi chiedere se la norma – che riguarda senz'altro i telelavoratori a domicilio inquadabili come lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c. – sia applicabile anche ai telelavoratori a domicilio inquadabili (non sembri un bisticcio di parole)

come lavoratori "a domicilio" ex l. n. 877/1973. Sebbene il lavoro a domicilio ex l. n. 877/1973 costituisca pur sempre lavoro subordinato (ancorché speciale), si tratta di una fattispecie che il d.lgs. n. 81/2008 disciplina in un'apposita disposizione (art. 3, comma 9) rispetto alla quale l'art. 3, comma 10, non sembra però rivestire carattere speciale.

Deve pertanto ritenersi che, ai sensi del predetto art. 3, comma 9, come modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, per i telelavoratori riconducibili nella fattispecie di cui alla l. n. 877/1973 – riconducibilità, peraltro, che, come si è visto in precedenza, non è agevole né è condivisa da tutti gli interpreti – trovino applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008 e che agli stessi debbano inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate, fermo restando che, ove il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle dispo-

sizioni di cui al Titolo III.

Segue: *l'utilità della nuova norma e la coerenza con essa di quelle precedenti*

La riproposizione di principi già presenti nell'ordinamento (per il telelavoro pubblico e privato)

L'art. 3, comma 10, del Testo Unico sicurezza riguarda i telelavoratori in alternanza, ma non quelli a domicilio

non deve indurre a considerare superflua la nuova norma: non si deve infatti sottovalutare che, al di fuori del settore pubblico, le tutele che essa ora prevede per legge potevano essere precedentemente enucleabili solo in via interpretativa e, quand'anche risultassero dalla contrattazione collettiva, potevano scontare la ben nota difficoltà di applicazione dovuta alla limitata efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune.

Confrontando in particolare la disciplina di cui all'art. 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008 con quella già vigente per i telelavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni, si evidenzia come quest'ultima preveda espressamente che le amministrazioni pubbliche provvedano alle spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza ed alla copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione (art. 5, comma 2, dell'accordo quadro del 23 marzo 2000). Esse debbono inoltre fornire la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per il lavoratore e per chi vive in ambienti prossimi al suo spazio lavorativo (art. 5, comma 5, dell'accordo quadro). Questo esplicito richiamo all'obbligo di for-

mazione è stranamente assente nell'art. 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008, trattandosi peraltro di una lacuna superabile già sulla scorta di altre previsioni dello stesso decreto, nonché della norma dell'accordo quadro. Nella disciplina speciale del telelavoro pubblico si rinvie un'ulteriore previsione non contemplata in quella generale di cui all'art. 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008. L'art. 4, comma 2, del d.P.R. n. 70 del 1999 prevede infatti che il telelavoro possa essere effettuato nel domicilio del dipendente solo ove sia disponibile un ambiente di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche. Sempre nel caso di telelavoro domiciliare, oltre a stabilire che il telelavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti, la disciplina speciale pubblicistica contiene previsioni solo in parte analoghe a quelle del decreto legislativo n. 81 del 2008 sull'accesso ai locali: infatti, l'art. 8, comma 2, del d.P.R. n. 70/1999 e l'art. 6, comma 2, dell'accordo quadro prevedono l'obbligo del telelavoratore di consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature in uso da parte dei *manutentori* nonché del *responsabile della prevenzione e della protezione* e del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* per la verifica della corretta applicazione delle norme di sicurezza; come si è visto, l'art. 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008, pur sempre al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del telelavoratore,

stabilisce invece che siano *il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti* ad aver accesso al domicilio del telelavoratore, previo preavviso e con il consenso del medesimo, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Non sembra tuttavia che tra l'art. 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008 e le precedenti disposizioni sui telelavoratori pubblici esistano contrasti, ben potendosi sostenere l'esigenza di una loro lettura integrata. In ogni caso, la disciplina regolamentare di cui al d.P.R. n. 70/1999 deve essere interpretata coerentemente con quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008, stante il disposto del suo art. 304, comma 1, lett. d, che prevede l'abrogazione delle altre disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo n. n. 81 del 2008 incompatibili con lo stesso.

Segue: la lacuna del telelavoro parasubordinato

L'apprezzamento per la nuova disposizione non può tuttavia celare il disappunto per la mancata menzione di un'ulteriore "categoria" di telelavoratori che, come tempestivamente segnalato⁽³⁰⁾, rischia di essere piuttosto folta: quella dei telelavoratori parasubordinati. C'è infatti da chiedersi se, al di là della questione circa la possibilità di avvalersi della norma di carattere generale di cui all'art. 2087 c.c.⁽³¹⁾, nei loro confronti esista una specifica disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, stante la combinazione nel d.lgs. n. 81/2008 tra la limitata previsione dell'art. 3, comma 10 (ap-

plicabile al solo lavoro subordinato) e quella dell'art. 3, comma 7, che, applicando la normativa di tutela ai lavoratori parasubordinati solo se la prestazione lavorativa si svolge nei «luoghi di lavoro del committente»⁽³²⁾, sembrerebbe escludere dalla tutela qualunque telelavoratore parasubordinato⁽³³⁾: ciò almeno ove si ritenga, con una interpretazione restrittiva, che per «luoghi di lavoro del committente» si intendano esclusivamente i «locali dell'impresa committente» (v. la definizione dell'accordo interconfederale del 2004) ovvero la «sede di lavoro» (vale a dire «quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato», secondo la definizione del d.P.R. n. 70/1999), cioè i luoghi al di fuori dei quali, ai sensi delle predette definizioni, può effettuarsi telelavoro. Qualora invece si ritenga, in senso più elastico, che l'espressione «luoghi di lavoro del committente» si riferisca anche a qualsiasi luogo (pur diverso dalla «normale» sede di lavoro) di cui il committente abbia la disponibilità, si potrebbe sostenere che la limitazione dell'art. 3, comma 7, non riguardi tutti i telelavoratori parasubordinati⁽³⁴⁾: sarebbero ad esempio sottratti a tale limitazione ed assoggettati alla tutela generale coloro che operano in una postazione di telelavoro collocata in un centro remoto o satellitare che tale centro ponga a disposizione, mediante

locazione, del committente. Anche sostenendo quest'ultima interpretazione, in sé più che plausibile specialmente perché tiene opportunamente conto della va-

riegata morfologia applicativa del telelavoro, resta il fatto che, sul piano meramente testuale, sembra in ogni caso difficile interpretare l'espressione «luoghi di lavoro del committente» come comprensiva di *qualsiasi luogo* in cui operi il telelavoratore, come ad esempio il suo domicilio. Né di qualche ausilio pare rivelarsi la definizione di «luogo di lavoro» contenuta nell'art. 62, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, il quale, ferme restando le disposizioni del Titolo I, si riferisce ai luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ad ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. Infatti, quand'anche si ipotizzi che il concetto di «pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro» si riferisca latamente a qualsiasi luogo connesso all'esecuzione della prestazione lavorativa – intendendo quindi il termine «pertinenza» forse più in termini di funzionalità «economica» per il datore di lavoro che in un senso

Non avrebbero sufficiente tutela i telelavoratori parasubordinati

di tradizionale disponibilità giuridica da parte del datore medesimo⁽³⁵⁾ –, resta comunque il fatto che l'art. 62 rileva unicamente ai fini dell'applicazione del Titolo II del d.lgs. n. 81/2008⁽³⁶⁾: un Titolo che, a ben guardare, anche alla luce di un'interpretazione sistematica delle sue previsioni e delle prescrizioni tecniche di cui all'Allegato IV ivi richiamato,

sembra comunque ancora riferito a luoghi di cui il datore abbia disponibilità.

Dato che la disciplina speciale dell'art. 3, comma 10, è limitata ai telelavoratori subordinati, quali tutele potrebbero allora applicarsi nei confronti dei telelavoratori parasubordinati? Più in particolare, avvalendosi della interpretazione

più elastica di cui si è parlato – e, quindi, distinguendo i telelavoratori parasubordinati tra quelli che operano in luoghi diversi dalla sede di lavoro ma pur sempre del committente (centri remoti o satellite ecc.) e coloro che operano in luoghi affatto diversi da “quelli del committente” (ad esempio telelavoratori domiciliari) –, quali tutele potrebbe applicarsi a questi ultimi?

Almeno nel settore privato, nel cui ambito il telelavoratore parasubordinato deve essere “a progetto” – si può fare appello alle “eventuali misure” da indicare nel contratto *ex art.* 62, comma 1, lett. *e*, del d.lgs. n. 276/2003. Tale norma non sarebbe invece invocabile nel settore pubblico, nel quale le collaborazioni parasubordinate non sono disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003 e la disciplina legislativa, regolamentare e contrattuale del telelavoro si riferisce esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Ci si può chiedere se la mancata menzione dei telelavoratori parasubordinati (privati e pubblici) nell'art. 3, comma 10, possa forse essere “compensata”, almeno per quanto riguarda gli standard di tutela “di base”, dalla loro possibile ricomprensione nel Titolo VII sui videoterminali, che,

nonostante l'assenza di un esplicito raccordo, sembrerebbe comunque applicabile alla fattispecie in esame grazie sia alle sue norme di vasta portata, sia all'

Quale tutela per i telelavoratori che operano fuori dei locali del committente?

ampia nozione di lavoratore accolta nell'art. 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008. Può infatti osservarsi che l'art. 172 dispone genericamente l'applicazione del Titolo VII

alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali ⁽³⁷⁾ e che l'art. 173, ai fini del Titolo VII, definisce il lavoratore come colui che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175. Orbene, raccordando queste norme appunto con l'ampia definizione di “lavoratore” accolta nell'art. 2, comma 1, lett. *a*, non sembrerebbe peregrino sostenere che il telelavoratore parasubordinato – ancorché “escluso” dalla tutela generale del Titolo I (*ex art.* 3, comma 7) e da quella più particolare dei telelavoratori subordinati (*ex art.* 3, comma 10) – sia comunque destinatario (ricorrendo i presupposti di cui all'art. 173) almeno della tutela speciale dei videoterminalisti di cui al Titolo VII ⁽³⁸⁾. È evidente che tutto dipende da come si interpreta il complesso intreccio qui esistente tra norme generali e speciali, potendocisi a tal fine avvalere anche del criterio ermeneutico insito nella definizione di lavoratore di cui all'art. 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008.

È vero però che lo sbarramento dell'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 potrebbe impedire anche

questa operazione interpretativa, dato che esclude l'applicazione del decreto (quindi anche delle norme del Titolo VII) qualora il lavoratore parasubordinato operi al di fuori dei “luoghi di lavoro del committente”. Ma c'è allora da chiedersi se soltanto il “luogo” della prestazione possa davvero giustificare una così palese disparità di trattamento per quanto attiene alla tutela della salute dei telelavoratori parasubordinati, con la cancellazione di qualsiasi tutela per i telelavoratori parasubordinati domiciliari!

Occorre poi verificare quali tutele possano invece applicarsi nei confronti dei telelavoratori parasubordinati che operino nei “luoghi di lavoro del committente” (come centri remoti o satellite ecc.), i quali, pur esclusi dalla speciale disciplina di cui all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, rientrerebbero comunque nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 alla luce della interpretazione elastica dell'art. 3, comma 7, a cui si è fatto cenno.

La risposta è semplice solo in apparenza. Se è vero che questi lavoratori hanno formalmente diritto di godere di tutte le garanzie previste dal decreto (al pari degli altri lavoratori parasubordinati “interni” e dei lavoratori subordinati) ⁽³⁹⁾, è vero pure che la peculiarità della loro prestazione esige specifici standard di tutela che non sembrano rintracciarsi nella disciplina generale: come è stato giustamente posto in luce, in simili casi ciò che serve non è una semplice omologazione alla disciplina standard, bensì una specifica disciplina di tutela *ad hoc* ⁽⁴⁰⁾. Al di là dell'applicabilità della tutela “di base” di cui al Titolo VII sui videoterminali –

che varrebbe senz'altro per i telelavoratori di cui si sta discutendo (senza i dubbi appena citati a proposito dei telelavoratori totalmente "esterni") –, non è agevole individuare il *quid pluris* di tutela specifica o differenziale rispetto ai non telelavoratori. Se per i telelavoratori "privati" possono richiamarsi le riflessioni appena svolte sull'applicabilità dell'art. 62, comma 1, lett. e, del d.lgs. n. 276/2003, e se, più in generale, utili indicazioni potrebbero provenire dagli accordi collettivi⁽⁴¹⁾, pare che un ruolo decisivo debba essere giocato dalla valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, la quale non potrà evitare di confrontarsi con i rischi specifici derivanti dal telelavoro e di apprestare le opportune misure di prevenzione e protezione (v. *infra* § 7).

Segue: *il telelavoro autonomo ex art. 2222 c.c.*

È evidente che nel caso di telelavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* troveranno applicazione almeno le previsioni dell'art. 21⁽⁴²⁾, come previsto dall'art. 3, comma 11. Ma può ciò valere anche per i telelavoratori parasubordinati che operino al di fuori dei "luoghi di lavoro del committente"? In altri termini, l'art. 3, comma 7, precludendo l'applicazione a tali soggetti delle norme del d.lgs. n. 81/2008, limita anche l'applicabilità dell'art. 21? Se così fosse, si evidenzerebbe un eclatante paradosso perché i telelavoratori parasubordinati – che sono pur sempre lavoratori autonomi, peraltro bisognosi di maggiore protezione (per la presenza dei tre elementi della coordinazione, continuità e prevalente personalità della prestazione)

⁽⁴³⁾ – si vedrebbero negata addirittura la tutela minimale prevista per i lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.*!

L'art. 3, comma 11, del d.lgs. n. 81/2008 estende ai lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* anche le tutele previste dall'art. 26 del decreto, il quale, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, configura una serie di obblighi in capo al datore di lavoro committente⁽⁴⁴⁾.

La possibilità di applicare questa disciplina sugli appalti anche ai telelavoratori autonomi⁽⁴⁵⁾ poteva non essere esclusa *a priori* dal testo originario dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008, il quale, facendo riferimento soprattutto all'*ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda*, sembrava esaltare più *l'inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro* (art. 2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008) che il dato meramente logistico.

Senonché, l'art. 26, comma 1, deve essere oggi letto alla luce della integrazione operata dal d.lgs. n. 106/2009, la quale ha subordinato la vigenza degli obblighi del committente alla condizione che quest'ultimo *abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo*. Tale precisazione (in sé ancor più pregnante di quella contenuta nell'art. 3, comma 7, sui "luoghi di lavoro del committente") pare ostacolare seriamente la possibilità di estendere la specifica tutela della sicurezza del lavoro negli appalti a quei telelavoratori autonomi che operino in luoghi di cui

il committente non abbia la disponibilità giuridica.

Se è vero che l'art. 26 è essenzialmente finalizzato ad apprestare tutela contro i particolari rischi che scaturiscono dalle interferenze tra l'attività dell'appaltante e quella degli appaltatori o dei lavoratori autonomi⁽⁴⁶⁾, e se è altrettanto vero che, stante la delocalizzazione propria del telelavoro, in questo caso i rischi da interferenza appaiono alquanto evanescenti⁽⁴⁷⁾, è altresì vero che la sopravvenuta impossibilità di applicare l'art. 26 per i telelavoratori autonomi che operino in luoghi di cui il committente non abbia la disponibilità giuridica (come il domicilio del telelavoratore) comporta qualche discutibile alleggerimento della disciplina. In particolare non sembra più applicabile – come poteva sostenersi prima della riforma del 2009 – la previsione di cui all'art. 26, comma 1, che impone al committente di verificare l'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da effettuare. Lo stesso vale per la previsione relativa alla fornitura agli stessi soggetti di dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività: previsione che, prima della novella, avrebbe forse potuto riferirsi ai telelavoratori nella sua prima parte (informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare) a condizione di interpretare in senso assai ampio l'espressione «ambiente in cui sono destinati ad operare».

Una diversa lettura dell'art. 3, comma 7?

Come si è ampiamente visto, la limitazione prevista dall'art. 3, comma 7, relativamente ai "luoghi di lavoro del committente" rischia di generare per i telelavoratori parasubordinati – sicuramente per quelli domiciliari – non solo pericolosi vuoti di disciplina (colmabili solo in via interpretativa, ma a costo di non poche incertezze), ma anche ingiustificate disparità di trattamento, non dovendosi inoltre dimenticare che, diversamente da altre prestazioni deducibili nel contratto di lavoro parasubordinato (a progetto e non), quella di telelavoro presenta rischi specifici dovuti alle peculiari modalità di esecuzione che non sembrano ammettere carenze di tutela.

Non sarebbe quindi stato affatto inopportuno un esplicito intervento sul punto da parte della decretazione correttiva del d.lgs. n. 81/2008, riconsiderando in particolare la tutela del telelavoro parasubordinato. Purtroppo, però, il recente d.lgs. n. 106/2009 si è disinteressato di tale questione, non smentendo quindi una lettura formalistica dell'art. 3, comma 7, del tutto plausibile sul piano testuale.

Stando così le cose, per consentire a qualsiasi forma di telelavoro parasubordinato (in particolare a quello domiciliare) di ricevere adeguata tutela dal punto di vista della salute e sicurezza, occorrerebbe tentare di assegnare in via interpretativa all'espressione contenuta nell'art. 3, comma 7 ("luoghi di lavoro del committente") un significato non meramente formalistico, ma logicamente coerente sia con l'ampia *ratio* protettiva della legge dele-

ga del 2007 e del d.lgs. n. 81/2008, sia soprattutto con i principi su cui si fonda la teoria giuridica del telelavoro: in particolare con quello in base al quale il luogo in cui si svolge la prestazione (qualunque esso sia, compreso il domicilio del lavoratore) non solo non costituisce un'autonoma unità produttiva, ma rappresenta un'ideale propaggine dell'unità produttiva alla quale il telelavoratore pur sempre appartiene, sebbene operi lontano dalla sede fisica della stessa unità⁽⁴⁸⁾. Proprio in quanto ideale propaggine di un'unità produttiva del committente, come tale funzionale a produrre utilità per il committente medesimo, il luogo in cui si svolge il telelavoro potrebbe identificarsi (ancorché con gli adattamenti del caso) come "luogo di lavoro del committente" a prescindere dalla sua disponibilità o meno da parte di quest'ultimo, mentre, per altro verso, l'essere "parasubordinato" (e non subordinato) non impedirebbe comunque al telelavoratore di venire computato nell'organico aziendale o dell'unità produttiva ai fini della disciplina della sicurezza del lavoro, purché, come è espressamente previsto (art. 4, comma 1, lett. l, del d.lgs. n. 81/2008), si tratti di rapporto "esclusivo" con il committente. D'altra parte, lo stesso art. 3, comma 10, pare avvalorare un'ampia concezione del "luogo di lavoro" nel momento in cui assegna specifiche tutele anche al telelavoratore subordinato che opera nel proprio domicilio. Ancorché relativa soltanto al telelavoro parasubordinato, la predetta riconsiderazione del significato dell'espressione "luoghi di lavoro del committente" potrebbe favorire una rivisitazione a

più ampio spettro della stessa espressione, non dovendosi trascurare l'ormai alta probabilità che i lavoratori parasubordinati "esterni" siano molto spesso identificabili proprio come telelavoratori (sia *on line* sia *off line*), stante la massiccia e crescente utilizzazione delle tecnologie informatiche da parte dei soggetti che operano con un contratto di lavoro parasubordinato (a progetto e non).

È evidente che, ove si accogliesse la predetta proposta interpretativa, resterebbe aperto il problema di quali tutele applicare: un *patchwork* di previsioni estrapolate dal decreto, ovvero, per analogia, quella prevista per i telelavoratori subordinati (art. 3, comma 10)? In entrambi i casi, comunque, si assoggetterebbe il telelavoro (anche parasubordinato) alle previsioni sulla valutazione dei rischi, il che rappresenterebbe un decisivo passo avanti verso il riconoscimento di una effettiva tutela.

La valutazione dei rischi connessi al telelavoro

Il fatto che l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 non menzioni espressamente la valutazione dei rischi per quanto concerne il telelavoro non significa ovviamente che tale fondamentale ed indelegabile obbligo del datore di lavoro (art. 17 del d.lgs. n. 81/2008) non debba tenere conto dei particolari rischi connessi alle specificità organizzative del telelavoro. In tal senso depone inequivocabilmente l'art. 28, comma 1, dello stesso decreto quando impone la valutazione di *tutti* i rischi, nessuno escluso; così come depone, a ben guardare,

anche lo stesso art. 3, comma 10, quando dispone l'applicabilità ai telelavoratori delle norme del Titolo VII sui videoterminali indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione, evocando quindi l'obbligo di valutazione specifica di cui all'art. 174⁽⁴⁹⁾.

È inoltre evidente che, ove la prestazione di telelavoro sia dedotta in uno dei contratti di lavoro "tipologicamente" flessibili di cui si è parlato all'inizio, varrà la po-

sitività novità che il d.lgs. n. 106/2009 ha introdotto nel predetto art. 28, comma 1, ricomprendendo tra i rischi da valutare anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro⁽⁵⁰⁾.

Ci si può chiedere se questa novità possa spiegare un ulteriore effetto. Infatti, ove si ritenga che l'espressione "specifico tipo di lavoro contrattuale" riguardi, come è ragionevole, anche i tipi contrattuali che stanno oltre i confini del lavoro subordinato, potrebbe la nuova previsione costituire un altro grimaldello con cui iniziare a scardinare l'arcigna barriera – costituita dall'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 – che, come si è visto, formalmente impedisce di dare adeguata tutela a quei telelavoratori parasubordinati che operano al di fuori dei "luoghi di lavoro del committente"? In effetti, se, come è del tutto evidente, l'obbligo di valutare i rischi "da flessibilità tipologica" impone essenzialmente di considerare tutti i rischi connessi alla *scarsa contestualizzazione del lavoratore nell'organizzazione aziendale*

(ridotta esperienza, mancanza di formazione ecc.), ciò sembrerebbe valere non solo a fronte di un contratto di lavoro subordinato "temporaneo"⁽⁵¹⁾, ma anche nel lavoro parasubordinato, naturalmente connotato da quella *scarsa contestualizzazione*. Ma se è così, il discorso non potrebbe allora

valere anche ove, in un contratto di lavoro parasubordinato, la *scarsa contestualizzazione* sia viepiù accentuata dalle modalità esecutive comunque "esterne" all'azienda? È chia-

ro che se si aprisse in tal modo la strada per una più adeguata tutela dei lavoratori parasubordinati "esterni", si stempererebbero molte delle perplessità manifestate poc'anzi circa la consistenza della tutela dei telelavoratori parasubordinati, "campioni" non solo di flessibilità tipologica, ma anche di flessibilità organizzativa.

I formalisti obietterebbero che anche questa interpretazione deve tuttavia misurarsi con le previsioni sul campo di applicazione soggettivo del d.lgs. n. 81/2008, fra le quali campeggia appunto il citato art. 3, comma 7, secondo cui, nell'ipotesi di lavoro parasubordinato, le disposizioni del medesimo decreto – fra cui deve senz'altro ricomprendersi l'art. 28 – si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente: cosicché, nel caso in esame, l'art. 28 vige solo entro la cornice delineata dall'art. 3, comma 7, riproponendosi allora le considerazioni svolte poc'anzi sul significato da assegnare a questa norma nel caso del telelavoro.

Se, da un punto di vista formale, il combinato disposto degli artt.

3, comma 7, e 28, comma 1, sembra escludere la ricomprensione nella valutazione dei rischi (specialmente di quelli derivanti da flessibilità tipologica) di quelli connessi ai contratti di lavoro parasubordinato in cui la prestazione si svolga al di fuori dei "luoghi di lavoro del committente", da un punto di vista sostanziale non può che ribadirsi tutta l'insoddisfazione per un simile risultato. Un risultato tanto più paradossale, come dimostra l'ipotesi di un datore di lavoro che, utilizzando ad esempio le prestazioni di due telelavoratori domiciliari (uno subordinato ed uno parasubordinato), sarà tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi soltanto nel primo caso, laddove, come spesso accade nelle ipotesi di lavoro tecnologico a distanza, i confini tra subordinazione ed autonomia sono quanto mai labili ed i rischi per la salute insiti nelle prestazioni dedotte nei due diversi contratti non sono granché differenti.

Un risultato ancora una volta paradossale anche perché, in questo modo, ne esce in qualche modo tradita la vocazione universalistica della tutela evocata sia dalla legge delega n. 123/2007⁽⁵²⁾ sia dall'ampia definizione di "lavoratore" contenuta nell'art. 2, lett. a, dello stesso d.lgs. n. 81/2008⁽⁵³⁾, la quale non solo prescinde "dalla tipologia contrattuale", ma esalta l'inserimento dell'attività lavorativa «nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro» più che nel luogo di lavoro di quest'ultimo⁽⁵⁴⁾. È dunque evidente che, a fronte di un'economia sempre più incentrata sulla "delocalizzazione" e sulla "dematerializzazione" del lavoro, appare ormai indifferibile una più approfondita riflessione sul-

l'attuale significato dell'espressione "luogo di lavoro" al fine di apprestare adeguata tutela ovunque vi sia *lavoro che si inserisca nell'organizzazione altrui*.

Sotto questo profilo, è evidente che bene avrebbe fatto il legislatore – e bene farebbe tuttora – a riconsiderare l'intera questione della tutela della salute e sicurezza dei telelavoratori, dandole una soluzione *a tutto tondo*, attenta soprattutto ai profili specifici della prestazione, la cui "delocalizzazione" costituisce a ben guardare un denominatore in grado di accomunare le esigenze di tutela dei telelavoratori al di là dei diversi schemi contrattuali che li riguardano.

Al di là delle questioni legate alla flessibilità del tipo negoziale, anche nel caso del telelavoro subordinato la valutazione dei rischi dovrà tenere in particolare conto i rischi collegati allo stress lavoro-correlato⁽⁵⁵⁾, fra i quali potrebbero assumere una specifica rilevanza quelli connessi all'isolamento del telelavoratore, a cui non a caso fa riferimento l'ultimo periodo dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2009 imponendo al datore di lavoro di garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

Entrambe le considerazioni svolte da ultimo – sulla rilevanza del "luogo di lavoro" e sui "nuovi rischi" legati alla flessibilità tipologica ed organizzativa (come anche quello da isolamento) – evocano l'esigenza di sviluppare ulteriormente la riflessione sulla

tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori. Una riflessione che dovrà allargarsi anche ai problematici aspetti legati alla rappresentanza ed alla tutela collettiva di tali soggetti⁽⁵⁶⁾ e che, anche per questo, non potrà non basarsi «su principi giuridici dinamici, che coniughino garanzia e duttilità», come per altro verso è stato giustamente rilevato a proposito del raccordo tra i vari sistemi regolativi della sicurezza del lavoro⁽⁵⁷⁾.

Paolo Pascucci

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università di Urbino "Carlo Bo"
Presidente dell'Osservatorio Olympus

Note

(¹) P. Pascucci: *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, 73/2008, p. 52 ss., nonché in *Quaderni dell'Osservatorio Olympus*, n. 1, Pesaro, Es@, p. 55 ss. (le considerazioni sul telelavoro esposte in questi scritti si trovano anche in Pascucci P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 94 ss., spec. p. 109 ss., ed in Id., *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2008, p. 297 ss., spec. p. 322 ss.

(²) Gaeta L.: *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Esi, 1993; Flammia R.: *Telelavoro*, in *MGL*, 1995, p. 639 ss.; Gaeta L.: *La qualificazione del rapporto*, in Gaeta L., Pascucci P. 1998, p.

1 ss. v. anche Pascucci P.: *Il quadro giuridico del telelavoro*, in Aa.Vv., *Il telelavoro nelle banche e nelle assicurazioni*, Roma, Assicredito, 1995, p. 23 ss.; Pizzi P.: *Il telelavoro*, in Santoro Passarelli G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, V ed., Milano, Ipsoa, 2009, p. 201 ss.

(³) L. Nogler *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. Schlesinger (dir.), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2000, spec. p. 511 ss.

(⁴) Questi due ultimi requisiti potrebbero non costituire un ostacolo all'inquadramento in astratto del telelavoro nella categoria del lavoro a domicilio ove si adottasse una interpretazione storico-evolutiva della disciplina vigente per tutelare anche quelle prestazioni difficilmente ipotizzabili al tempo della sua emanazione. Tale interpretazione estensiva varrebbe anche rispetto al luogo della prestazione (che la legge identifica in un locale di cui il lavoratore abbia disponibilità), al fine di includere le ipotesi di telelavoro *off line* prestate con un computer portatile non in un luogo fisso. La differenza dal telelavoro autonomo consisterebbe nel fatto che la prestazione sarebbe destinata ad uno o più committenti bene individuati e non al mercato. Per quanto concerne l'imposizione da parte del datore del programma applicativo, a differenza del telelavoro subordinato in senso proprio, risulterebbe sufficiente che il software applicativo fosse imposto dal committente una volta per tutte all'inizio del rapporto o, comunque, senza facoltà di una sua modificazione unilaterale in corso d'opera. È evidente, tuttavia, come

un'operazione di incasellamento del telelavoro in questa categoria – riferibile essenzialmente ad ipotesi di “telelavoro domiciliare” non interattivo (*off line*), retribuibile con il sistema del cottimo pieno – ne accentuerebbe i rischi di sfruttamento e di sottoprotezione.

⁽⁵⁾ L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti: *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2000; Gaeta L. *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1999, p. 311 ss.; Pascucci 1999: *Pubbliche amministrazioni: accordo quadro sul telelavoro*, in *Guida lav.*, n. 30, 1999, p. 12 ss.

⁽⁶⁾ Frediani M.: *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *LG*, 2004, p. 824 ss.; Pascucci P.: *Il telelavoro*, in corso di pubblicazione in Irti N. (dir.), *Dizionario di diritto privato*, Milano, Giuffrè, 2009.

⁽⁷⁾ Gaeta L.: *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *LPA*, 1999, p. 311 ss.

⁽⁸⁾ Frediani M.: *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *LG*, 2004, p. 824 ss.

⁽⁹⁾ v. in generale sul tema Lepore M., Proia G.: *Sicurezza e salute dei lavoratori*, in *EGT*, 1996, p. 1 ss.

⁽¹⁰⁾ Sul quale v. per tutti Montuschi L. (a cura di): *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997.

⁽¹¹⁾ Si veda la documentazione curata da Silvano Costanzi in *q. Dossier*.

⁽¹²⁾ Gaeta L., Pascucci P. (a cura di): *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998.

⁽¹³⁾ Gaeta L., Pascucci P., Poti U. (a cura di): *Il telelavoro nelle*

pubbliche amministrazioni, Milano, Il Sole 24 Ore, 2000

⁽¹⁴⁾ Esposito M.: *Salute e sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P. 1998, p. 125 ss.

⁽¹⁵⁾ Viscomi A.: *La salute e la sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P., Poti U. 2000, p. 145 ss.

⁽¹⁶⁾ Si veda la quinta direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, par. 1, della direttiva n. 89/391/CEE – vale a dire la direttiva del Consiglio, 29 maggio 1990, 90/270/CEE – la quale stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali.

⁽¹⁷⁾ v. anche Nogler L.: *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 101 ss.

⁽¹⁸⁾ Corte giust. Ce, Sez. V, sent. 12 dicembre 1996, Cause riunite C-74/95 e C-129/95.

⁽¹⁹⁾ ma v. *contra* Viscomi A.: *La salute e la sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P., Poti U. 2000, p. 145 ss.

⁽²⁰⁾ tutte le citazioni da Esposito M.: *Salute e sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P. 1998, p. 125 ss.

⁽²¹⁾ Tutte le citazioni da Viscomi A.: *La salute e la sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P., Poti U. 2000, p. 145 ss.

⁽²²⁾ Antonucci A.: *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in Tiraboschi M., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 285 ss., spec. p. 289 ss.; Soprani P.: *Il “TU sicurezza”: novità, obblighi, responsabilità, sanzioni*, in Bacchini F. *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in *ISL*, 2008, p. 237 ss.; Pascucci P.: *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del*

d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT, 73/2008, p. 52 ss., nonché in *Quaderni dell’Osservatorio Olympus*, n. 1, Pesaro, Es@, p. 55 ss. (le considerazioni sul telelavoro esposte in questi scritti si trovano anche in Pascucci P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P.; Natullo G. 2008 p. 94 ss., spec. p. 109 ss., ed in Id., *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2008, p. 297 ss., spec. p. 322 ss.

⁽²³⁾ Quanto agli obblighi previsti in tale Titolo, l'art. 174 obbliga il datore di lavoro, all'atto della valutazione dei rischi di cui all'art. 28, di analizzare i posti di lavoro con particolare riguardo: a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale. Il datore di lavoro deve adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati. Egli deve inoltre organizzare e predisporre i posti di lavoro di cui all'art. 173 in conformità ai requisiti minimi di cui all'Allegato XXXIV.

L'art. 175 prevede che il lavoratore abbia diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività e che le modalità di tali interruzioni siano stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale. In assenza di una disposizione contrattuale riguar-

dante la predetta interruzione, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro. L'art. 176 prevede che i lavoratori siano sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, con particolare riferimento: a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico. Sulla base delle risultanze degli accertamenti i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'art. 41, comma 6. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi. Per i casi di idoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità. Il lavoratore è sottoposto a

visita di controllo per i rischi sopra citati a sua richiesta, secondo le modalità previste all'art. 41, comma 2, lett. c. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

L'art. 177 obbliga il datore di lavoro:

- a fornire ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 174; b) le modalità di svolgimento dell'attività; c) la protezione degli occhi e della vista;

- ad assicurare ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato nel punto precedente.

⁽²⁴⁾ Cfr. gli artt. 4 e 8 del d.P.R. n. 70/1999, nonché l'art. 6 del contratto collettivo quadro del 23 marzo 2000.

⁽²⁵⁾ Art. 2, comma 1, lett. a, del d.P.R. n. 70/1999 e art. 1, comma 1, dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

⁽²⁶⁾ Si noti che la norma si riferisce esclusivamente al lavoro subordinato, restandone escluse tutte le fattispecie di telelavoro inquadabili in diversi schemi negoziali.

⁽²⁷⁾ Appunto il citato accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

⁽²⁸⁾ Vale a dire: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

⁽²⁹⁾ Soprani P.: *Il "TU sicurezza": novità, obblighi, responsabilità, sanzioni*, in Bacchini F.

Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro, in ISL, 2008, p. 237 ss.

⁽³⁰⁾ Gaeta L.: *La qualificazione del rapporto*, in Gaeta L., Pascucci P. 1998, p. 1 ss.

⁽³¹⁾ Montuschi L.: *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, F. Angeli, Milano, 1989; Natullo G.: *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, Utet, 1995; Natullo G.: *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in Rusciano M., Natullo G., . 2007, p. 79 ss.; Albi P.: *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. Schlesinger (fond.) e Busnelli F.D. (dir.), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008.

⁽³²⁾ Bubola G.: *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 271 ss.

⁽³³⁾ Pascucci P. 2008: Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, 73/2008, p. 52 ss., nonché in Quaderni dell'Osservatorio Olympus, n. 1, Pesaro, Es@, p. 55 ss. (le considerazioni sul telelavoro espresse in questi scritti si trovano anche in Pascucci P., Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 94 ss., spec. p. 109 ss., ed in Id., Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei

luoghi di lavoro, in *Dir. lav. merc.*, 2008, p. 297 ss., spec. p. 322 ss.

⁽³⁴⁾ Antonucci A.: *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 285 ss., spec. p. 289 ss.

⁽³⁵⁾ Arganese A.: *Le novità in tema di luoghi di lavoro*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 515 ss.

⁽³⁶⁾ Una limitata rilevanza che finisce per vanificare nella sostanza anche l'eventuale arduo tentativo di considerare il domicilio del telelavoratore parasubordinato rientrando fra «i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva».

⁽³⁷⁾ Restando esclusi soltanto i lavoratori addetti: ai posti di guida di veicoli o macchine; ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto; ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico; alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura; alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

⁽³⁸⁾ Tutela che prevede, oltre alle misure connesse agli obblighi del datore di lavoro, tra cui quelli di informazione e formazione, anche la sorveglianza sanitaria.

⁽³⁹⁾ Bubola G.: *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di*

lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Milano, Giuffrè, 2008, p. 271 ss.

⁽⁴⁰⁾ Tiraboschi M.: *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 65 ss.

⁽⁴¹⁾ Lazzari C.: *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, Giappichelli, 2006.

⁽⁴²⁾ Antonucci A.: *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 285 ss., spec. p. 289 ss.; Antonucci A.: *Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, p. 441 ss.

In base a tale norma, tali lavoratori debbono: a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III; b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III; c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. Inoltre, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'art. 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali, nonché di partecipare a corsi di formazione spe-

cifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

⁽⁴³⁾ Antonucci A.: *Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, p. 441 ss.

⁽⁴⁴⁾ Tullini P.: *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in Pascucci P. 2007, p. 95 ss., nonché in *ADL*, 2007, p. 890 ss.; Bacchini F. 2008: *Le tutele lavoristico-antinfortunistiche negli appalti "d'impresa" ed endoaziendali. Commento all'art. 3, comma 1, lett. a), b)*, in Bacchini F. *Legge 3 agosto 2007, n. 123. Commentario alla sicurezza del lavoro. Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*, (senza luogo, ma Milano), Ipsoa-Indicitalia, 2008, p. 67 ss.; Pasquarella V.: *La responsabilità nel sistema degli appalti*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 297 ss.

⁽⁴⁵⁾ già prospettata alla luce dell'art. 7 del d.lgs. n. 626/1994: Viscomi A.: *La salute e la sicurezza*, in Gaeta L., Pascucci P., Poti U., 2000, p. 145 ss.

⁽⁴⁶⁾ Gli obblighi ascrivibili al committente già ex art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 626/1994 (dopo le modifiche apportate dall'art. 5 del d.lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e dall'art. 3 della l. n. 123/2007) ed ora ex art. 26, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, non riguardano e non riguardano comunque i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi

(Lazzari: *Brevi riflessione in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in Pascucci P. 2007, p. 43 ss.) Si tratta specificamente dell'obbligo di promuovere – mediante l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze – a) la cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto o del contratto d'opera; b) il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, mediante reciproche informazioni anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese o lavoratori autonomi coinvolti nell'esecuzione dell'opera complessiva.

⁽⁴⁷⁾ Ma in astratto non del tutto impossibili, almeno pensando alla possibile interferenza tra le attività di più telelavoratori autonomi che operano nello stesso centro remoto. È vero però che il nuovo comma 3-bis dell'art. 26, introdotto dal d.lgs. n. 106/2009, esclude l'obbligo di adozione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze fra l'altro ai servizi di natura intellettuale, fra cui ben possono rientrare molte prestazioni di telelavoro autonomo.

⁽⁴⁸⁾ Pascucci P.: *Libertà e attività sindacale*, in Gaeta L., Pascucci P., 1998, p. 145 ss.

⁽⁴⁹⁾ Il quale, come già ricordato in precedenza, impone al datore di lavoro, all'atto della valutazione dei rischi, di analizzare i posti di lavoro (con particolare riguardo ai rischi per la vista e per gli

occhi, ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale, alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale) e di adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

⁽⁵⁰⁾ Natullo: *Lavori temporanei e sicurezza del lavoro*, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema. Dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Napoli, Editoriale scientifica, p. 151 ss.; Lai M.: *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in *Dir. merc. lav.*, 2005, p. 99 ss.; Smuraglia C.: *Il sistema normativo italiano in tema di sicurezza e igiene del lavoro: tentativi di coordinamento e prospettive*, in Guaglianone L., Malzani F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 333 ss.; Angelini L.: *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro: una criticità da governare*, in Pascucci P. 2007, p. 103 ss.; Tiraboschi M.: *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 65 ss.; Pascucci P. 2008: *Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, 73/2008, p. 52 ss., nonché in *Quaderni dell'Osservatorio Olympus*, n. 1, Pesaro,

Es@, p. 55 ss. (le considerazioni sul telelavoro esposte in questi scritti si trovano anche in Pascucci P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 94 ss., spec. p. 109 ss., ed in Id., *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2008, p. 297 ss., spec. p. 322 ss.; Pascucci P.: *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, intervento al Convegno nazionale del Centro nazionale studi di diritto del lavoro "Domenico Napoletano" sul tema "Competitività, flessibilità del mercato e diritti fondamentali dei lavoratori" (Ascoli Piceno, 20-21 marzo 2009), in corso di pubblicazione in *DL Marche*, 2009

⁽⁵¹⁾ Aggettivo qui usato in senso lato ad indicare qualsiasi contratto di lavoro di durata limitata o discontinua.

⁽⁵²⁾ Montuschi L.: *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in Pascucci P. 2007, p. 27 ss., nonché (con qualche modifica e integrazione) in *DLRI*, 2007, p. 799 ss.; Carinci F.: *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *ADL*, I, 2008, p. 343 ss.; Speciale V.: *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 60/2007; Bonardi O.: *Ante litteram. Considerazioni "a caldo" sul disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *RGL*, supplemento al n. 2, 2007, p. 23 ss.; Natullo: *Presupposti e finalità della l. n. 123/2007 tra riordino (delega) e rimedi immediati*, in Rusciano M., Natullo G., 2008, p. 1 ss.; Ver-

gari S., *Ancora una delega per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori*, *Commento all'art. 1*, in Bacchini F. *Legge 3 agosto 2007, n. 123. Commentario alla sicurezza del lavoro. Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*, (senza luogo, ma Milano), Ipsoa-Indicitalia, 2008, p. 3 ss.

⁽⁵³⁾ Carinci F.: *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. XXXIII ss., nonché in *ADL*, 2008, p. 971 ss.; Pascucci P.: *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della*

sicurezza nei luoghi di lavoro, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, 73/2008, p. 52 ss., nonché in *Quaderni dell'Osservatorio Olympus*, n. 1, Pesaro, Es@, p. 55 ss. (le considerazioni sul telelavoro espresse in questi scritti si trovano anche in Pascucci P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 94 ss., spec. p. 109 ss., ed in Id., *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2008, p. 297 ss., spec. p. 322 ss.

⁽⁵⁴⁾ Nonostante che la rubrica del d.lgs. n. 81/2008 si riferisca, forse un po' tralaticciamente, alla tutela della salute e della sicurezza "nei luoghi di lavoro".

⁽⁵⁵⁾ Art. 28, comma 1 e comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, come

modificato dal d.lgs. n. 106/2009.

⁽⁵⁶⁾ Campanella P.: *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 397 ss.; Antonucci A.: *Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, p. 441 ss.; Bubola G.: *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in Tiraboschi M. *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 271 ss.

⁽⁵⁷⁾ Zoppoli L.: *I principi generali e le finalità*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. 2008, p. 3 ss.

Dossier Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Dossier già pubblicati sul tema:

Dossier n. 12/2009

Salute e sicurezza dei lavoratori: il caso dei servizi sanitari di assistenza alla persona

a cura di Sara Ferrua e Maria Giovannone

Dossier n. 7/2009

La tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico

a cura di Paola De Vita

Dossier n. 4/2009

Nuovi lavori, nuovi rischi

a cura di Annamaria Antonucci e Maria Giovannone

Dossier n. 5/2008

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Maria Giovannone, Andrea Montefusco e Davide Venturi

Dossier n. 23/2007

Prosegue l'iter legislativo della delega per la sicurezza

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Dossier n. 17/2007

Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi

a cura di Annamaria Antonucci e Paola De Vita

Dossier n. 2/2007

Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

L'evoluzione legislativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori a domicilio

di *Nataschia Guarnier*

Il lavoro a domicilio è disciplinato dalla legge 18/12/1973, n. 877, ai sensi della quale è considerato lavoratore a domicilio «Chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi» (art. 1, c. 1).

Il lavoro a domicilio realizza una forma di decentramento produttivo caratterizzata dal fatto che l'oggetto della prestazione viene in rilievo non come risultato (opus), ma come l'estrinsecazione di energie lavorative (operae), rese in maniera continuativa all'esterno dell'azienda, organizzate ed utilizzate in funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno di essa (Cass. 6 marzo 2006, n. 4761, in *MGC*, 2006, 3; Cass. 4 ottobre 2006, n. 21341, in *MGC*, 2006, 1).

Il lavoro a domicilio può essere reso tanto in forma subordinata quanto in forma autonoma.

Il vincolo di subordinazione si configura come inserimento dell'attività del prestatore nel ciclo produttivo dell'azienda, del quale la prestazione lavorativa resa, pur se in ambienti esterni e con mezzi e attrezzature anche propri del lavoratore stesso, ed even-

tualmente con l'ausilio dei suoi familiari purchè conviventi e a carico, diventa parte integrante; tale integrazione si esprime non solo con l'obbligo di seguire analitiche e vincolanti indicazioni dell'azienda, bensì con l'ineludibile obbligo di lavorare (Cass. 12 marzo 2007, n. 5693, in *Boll. Adapt*, 2007, n. 16, e in *DRL*, 2008, n. 2, 507; Cass. 16 ottobre 2006, n. 22129, in *MGC*, 2006, 10, e in *RIDL*, 2007, n. 2, 283).

Il criterio di distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato a domicilio risiede nel fatto che il primo si configura allorchè sia riscontrabile, in capo al soggetto cui l'imprenditore abbia commesso un determinato risultato, una vera e propria organizzazione imprenditoriale, distinta da quella del committente, cosicchè l'attività lavorativa possa dirsi prestata con inserimento in quella e non nel ciclo produttivo di questa, ovvero nei casi nei quali la prestazione, pur personalmente resa, risulti caratterizzata da autonomia (Cass. 4 ottobre 2006, n. 21341, in *MGC*, 2006, 10). Il vincolo di subordinazione è escluso quando il lavoratore a domicilio «organizzi e conduca una vera e propria struttura imprenditoriale nel proprio domicilio» (Cass. 29 novembre 2004, n. 22429; Cass. 5 maggio 2003, n. 6810, in *MGL*, 2005, 180-181).

Analizzando da vicino la problematica della tutela della salute dei lavoratori a domicilio, non si può che cominciare facendo rife-

rimento a quanto previsto dalla legge n. 877/1973, nella quale è esclusa la possibilità di svolgere il lavoro a domicilio per le attività che comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari (art. 2).

È da osservare come il legislatore degli anni '50 ha escluso il lavoro a domicilio dal campo di applicazione di una serie di normative che hanno rappresentato i capisaldi della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali il D. P.R. 27 aprile 1955, n. 547 – Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro – o il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 – Norme generali per l'igiene del lavoro.

Il campo di applicazione del D.P.R. 547/55 infatti, si riferiva «a tutte quelle attività alle quali erano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati» (art. 1) e per lavoratore subordinato l'art. 3 dello stesso D.P.R. intendeva «colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere o un'arte».

Situazione analoga si configurava in relazione al D.P.R. 303/1956, nel quale l'articolo 3 ricalca come definizione di lavoratore subordinato quella fornita dal D.P.R. 547/55, escludendo pertanto, anche in questo caso il lavoratore a domicilio dal campo di applicazione.

Ancora, nel 1991 con il decreto

legislativo n. 277 relativo alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro il legislatore ha individuato come campo di applicazione della legge stessa «[...] le attività alle quali sono addetti i lavoratori subordinati o ad essi equiparati ai sensi dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303» escludendo pertanto i lavoratori a domicilio.

Solo nel 1994, con il decreto legislativo 626, è stato introdotto un primo livello di protezione prevedendo alcuni obblighi prevenzionistici per i lavoratori a domicilio.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 3 del D. Lgs. 626/94 le norme del decreto stesso si applicavano ai lavoratori ex legge 18 dicembre 1973 n. 877 nei casi espressamente previsti e cioè per gli obblighi di informazione e formazione. L'art. 21 del D. Lgs. n. 626/94 stabiliva espressamente quali obblighi del datore di lavoro nei confronti, anche dei lavoratori a domicilio, di provvedere ad un'adeguata informazione relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività d'impresa in generale; alle misure e attività di protezione e prevenzione adottate; ai rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta. Il datore di lavoro, inoltre, doveva assicurare che anche il lavoratore a domicilio ricevesse una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con riferimento al posto di lavoro ed alle rispettive mansioni.

Da questa analisi, si evince che anche con il decreto legislativo n. 626/94 la quasi totalità delle di-

sposizioni legislative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro non si applicava ai lavoratori a domicilio.

La tutela prevenzionistica in tema sicurezza e tutela della salute dei lavoratori ha esteso il proprio campo di applicazione ai lavoratori a domicilio solo con il D. Lgs. 81/08 (L. Caiazza, *Finalità campo di applicazione e definizione del nuovo Testo Unico*, in *GL*, 2008, n. 20, 16).

Il legislatore del 2008 oltre ad aver riconfermato gli obblighi di informazione e formazione previsti dal D. Lgs. n. 626/94, ha introdotto l'obbligo a carico del datore di lavoro di fornire i dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni svolte e quello di fornire attrezzature di lavoro conformi alle norme di cui al Titolo III del decreto. È ovvio che, nel caso in cui non sia il committente a fornire le attrezzature, questi non può essere in grado di conoscere quali debbano essere i dispositivi di protezione individuali necessari all'utilizzo di attrezzature di proprietà del lavoratore a domicilio ed è pertanto da considerarsi esonerato dall'obbligo.

Gli obblighi relativi all'informazione e formazione così come disciplinati dagli artt. 36 e 37 hanno creato alcune problematiche interpretative.

Ai sensi dell'art. 36 c. 3 del D. Lgs. n. 81/08 il datore di lavoro deve fornire anche ai lavoratori a domicilio le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale (art. 36, c.1 lett. a). È proprio il riferimento "all'impresa in generale" a peccare in termini di chiarezza, in quanto non si evince dalla disposizione di legge se si riferisca al

domicilio del lavoratore o all'impresa del committente; in particolare se il riferimento fosse al domicilio del lavoratore diventerebbe pressoché impossibile per il committente essere in grado di conoscere i rischi.

Un altro obbligo previsto per il datore di lavoro in tema di informazione riguarda i rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali (art. 36, c. 2, lett. a). Qualche Autore ha giustamente evidenziato come sia di difficile comprensione la *ratio* secondo la quale un lavoratore a domicilio che svolge la propria prestazione fuori dai locali di lavoro debba essere informato delle "disposizioni aziendali" (A. Antonucci, *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*).

L'obbligo di adeguata informazione circa i pericoli connessi all'uso di sostanze e di preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica (art. 36 c. 1, lett. b) era in contrasto con quanto previsto dalla legge sulla tutela del lavoro a domicilio, la quale come detto prima, all'art. 2 non ammette l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività che comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. È evidente l'incompatibilità tra le due disposizioni, incompatibilità che rileva anche per la formazione prevista all'articolo 37, c. 4, lett. c) che riguarda sempre sostanze e preparati pericolosi.

L'obbligo circa l'adeguata infor-

mazione del lavoratore a domicilio sulle misure e attività di protezione e prevenzione adottate (art. 36 c. 2, lett. c) ha dato adito a due interpretazioni diverse da parte della dottrina: alcuni Autori hanno sostenuto che il riferimento alle "misure di prevenzione e protezione adottate" mancasse di fondamento giuridico, non sussistendo alcun obbligo in capo al committente di adottare le suddette misure in capo ai lavoratori a domicilio; altri Autori invece hanno sostenuto che l'obbligo sussisterebbe anche in capo ai lavoratori a domicilio in quanto potrebbe riguardare l'utilizzo dei dispositivi di prevenzione e protezione che come detto sopra è un obbligo del committente anche in capo a questi lavoratori. Da questa analisi emerge che probabilmente gli obblighi previsti dall'articolo 36 del D. Lgs. n. 81/08 relativi all'informazione dei lavoratori hanno carattere di genericità e mal si conciliano con la specificità del lavoro a domicilio e lo stesso può dirsi per gli

obblighi previsti per la formazione ex articolo 37 dello stesso decreto; anche se non mancano Autori che considerano comunque adattabili anche ai lavoratori a domicilio le disposizioni che sono state sostanzialmente individuate dal legislatore pensando ad una dimensione del lavoro nei luoghi dell'azienda.

Circa l'incompatibilità tra l'art. 2 della legge n. 877/1973 e agli artt. 36, c. 2, lett. b) e 37 c. 4, lett. c) del D. Lgs. n. 81/08 alcuni Autori avevano sostenuto che il divieto di impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per i lavoratori a domicilio continuava a sussistere motivando la loro tesi con ragioni di mera logica. Altri Autori invece hanno sostenuto l'abrogazione tacita per incompatibilità tra le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del D. Lgs. n. 81/08 e l'art. 2, c. 1 della legge n. 877/1973.

Questa problematica ha trovato soluzione nel Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106 *Disposizioni integrative e correttive del*

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il quale ha modificato l'articolo 3, comma 9, che estende gli obblighi di informazione e formazione ai lavoratori a domicilio, inserendo la dicitura «Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio».

Facendo salva la legge speciale che disciplina il lavoro a domicilio, il legislatore ha eliminato ogni dubbio interpretativo circa la vigenza del divieto di esecuzione di lavoro a domicilio per attività che comportino l'uso di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute del lavoratore e dei suoi familiari. Sono, pertanto, da ritenersi inapplicabili nei confronti dei lavoratori a domicilio gli articoli 36, comma 2, lett. b) e 37, comma 4, lett. c) del D. Lgs. 81/08.

Natascia Guarnier

Ricercatrice Master Management studi e ricerche S.r.l.

La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nella contrattazione collettiva

di Silvano Costanzi

Accordi aziendali

I primi accordi

I primi accordi che si occupano di telelavoro, per lo più nel settore delle telecomunicazioni, sono aziendali e normalmente hanno carattere sperimentale. Essi stabiliscono una sostanziale parità con

i lavoratori che potremmo definire standard, riconoscendo l'applicazione del Ccnl di appartenenza e dei diritti sindacali. In merito alla sicurezza si fa riferimento alla postazione di lavoro idonea ed ergonomica, ma ancora non si fa un preciso riferimento all'uso dei videoterminali.

Accordo Saritel 15 dicembre 1994 (Primo contratto in Italia sul telelavoro)

In merito alla sicurezza, indirettamente, si dispone che «le spese di manutenzione, sostituzione ecc., e le relative coperture assicurative saranno a carico dell'azienda che resta proprietaria del-

le attrezzature».

Accordo Seat 31 marzo 1995

L'accordo stabilisce che il rapporto di telelavoro deve considerarsi Rapporto di lavoro subordinato, a cui va applicato il Ccnl Grafico-Editoriale.

Nel paragrafo *Gestione del rapporto con il telelavoratore/trice* si stabilisce che: «L'Azienda fornirà ed installerà presso il locale messo a disposizione dal lavoratore un posto di lavoro completo adeguato alle esigenze dell'attività da svolgere ed in linea con i principi ergonomici. Su richiesta del lavoratore l'Azienda verificherà prima dell'installazione la situazione logistica/ergonomica ottimale. [...]».

L'Azienda garantirà la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, in relazione al fatto che l'attività richiede l'utilizzo di apparecchiature elettriche».

Si prevede una formazione/addestramento per il mantenimento/sviluppo della professionalità e la costituzione di un Osservatorio congiunto sul telelavoro.

Accordo Telecom Italia S.p.A. 1° agosto 1995

L'accordo prevede, tra le condizioni necessarie all'accoglimento della domanda di telelavoro, al punto 2) la «conformità dei locali di lavoro rispetto alle norme legali e contrattuali volte alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori». Tale conformità «verrà accertata attraverso specifico sopralluogo effettuato dal Comitato Paritetico Ambiente a livello regionale».

Si dispone anche la parità di interventi formativi e una specifica attenzione a tutti gli «interventi

necessari a salvaguardare un adeguato livello di socializzazione» del telelavoratore.

Accordo Dun & Bradstreet Kosmos 8 giugno 1995

L'accordo, oltre a *Diritti di informazione*, anche per mezzo di supporti telematici/informatici (2.7) e *Diritti sindacali* (2.7.1), prevede un punto dedicato alla sicurezza (2.8 *Misure di protezione e prevenzione*) che già anticipa alcuni contenuti dell'accordo del 20 giugno 1997 (art. 15).

«Applicandosi al telelavoro il decreto legislativo 19/9/94 n. 626, saranno inoltre consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione, da parte del delegato della sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 626 del 19/9/1994, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, sollevando la società da ogni responsabilità al riguardo conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati».

Accordi interconfederali

Confcommercio e Filcams, Fisascat, Uiltucs 20 giugno 1997

Confesercenti e Filcams, Fisascat, Uiltucs 24 luglio 2001

Gli accordi, oltre a definire il telelavoro (art. 1) ed a riconoscere i diritti sindacali (art. 8), prevedono all'art. 15 le *Misure di protezione e prevenzione*: «In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dell'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Le Parti convengono di precedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione

per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videotermini.

Accordo interconfederale Confapi e Cgil, Cisl, Uil 17 luglio 2001

L'accordo definisce il telelavoro e conferma i diritti sindacali; prevede una «formazione necessaria in materia di salute, sicurezza e prevenzione infortuni»; dedica un apposito paragrafo alla *Salute e sicurezza*: «I locali dove si svolge l'attività del telelavoro devono essere idonei allo scopo come previsto dal D.lgs. 626/94 e dalla L. 46/90, per ciò che attiene alla sicurezza degli impianti elettrici. A tal proposito l'idoneità dei locali sarà verificata dall'azienda e dal RLS, alla presenza del lavoratore, al fine di individuare gli eventuali adeguamenti necessari. I controlli del rispetto delle norme di salute e sicurezza saranno effettuati nell'ambito delle procedure previste, con il coinvolgimento dei soggetti contemplati dall'art. 11 del D. Lgs. 626/94, e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore. Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 626/94, il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. In questo

quadro deve essere garantita al telelavoratore la copertura assicurativa antinfortunistica.

Il telelavoratore è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti da uso improprio dei mezzi e degli strumenti di lavoro, nonché per danni causati a /o da terzi».

Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Unepme, Ceep e Ces 9 giugno 2004

L'accordo definisce il telelavoro, ribadendo che il telelavoratore «fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa» (art. 3); che fruisce «delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa», nonché di «una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro» (art. 9); che ha diritto agli «stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda» (art. 10). Inoltre, prevede un apposito articolo in materia di sicurezza (art. 7, *Salute e sicurezza*): «1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

2. 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.

3. 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 a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni».

Contrattazione nazionale di categoria (e contrattazione per le imprese di dimensione nazionale)

Cnai/Unapi

I Ccnl sottoscritti nei vari settori da Cnai/Unapi prevedono un apposito articolo *Lavori a domicilio – Telelavoro* ⁽¹⁾: il telelavoro è considerato Lavoro a domicilio, a cui come tale è applicabile la l. n. 877/1973.

Confasal

Gli articoli ⁽²⁾ sul telelavoro contenuti nei Ccnl stipulati da Confasal hanno lo stesso testo ed una caratteristica che li contraddistingue dagli altri contratti: «La postazione del telelavoratore e i

collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore" (3), pur rimanendo "la cooperativa o l'azienda responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto».

Vengono riconosciuti i diritti legali e contrattuali previsti per il socio/lavoratore comparabile, nonché il diritto ad una formazione specifica. Viene inoltre demandata alla contrattazione la regolamentazione degli eventuali accessi al domicilio, l'adozione di misure atte ad evitare l'isolamento del telelavoratore e il carico di lavoro.

Tessile

La contrattazione nel settore tessile prevede per il telelavoro, nella maggioranza dei casi, un articolo rubricato *Telelavoro* (4) con lo stesso testo, in cui, dopo l'emanazione del d.lgs. n. 81/2008, i riferimenti al d.lgs. n. 626/1994 riguardano lo stesso d.lgs. n. 81. Il testo ha molti punti di somiglianza con il testo dell'accordo europeo del 2002, recepito nel 2004.

Al telelavoratore, come di consueto, vengono riconosciuti i diritti sindacali, l'adozione di misure atte a prevenirne l'isolamento, una formazione specifica (4);

sull'impresa gravano gli oneri, e quindi i doveri, di installazione e manutenzione dei sistemi di sicurezza della postazione di telelavoro (5).

Il punto 7 è inerente alla sicurezza: «Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla Direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai

sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 62-6/1994 [art. 20 D.Lgs. 81/2008], deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute».

Nell'Artigianato, gli accordi di rinnovo Tessili del 10 gennaio 2008, Occhiali del 30 aprile 2008 e Lavanderie del 30 aprile 2008, recepiscono l'accordo del 9 giugno 2004 (*Nuovo articolo – Recepimento accordo interconfederale sul telelavoro*). Per le P.M.I. si ha un unico articolo rubricato *Telelavoro* (5) (in cui, oltre a garantire parità di trattamento rispetto ai lavoratori in azienda (diritti sindacali, formazione, informazione, comunicazione), il punto 7 riprende il paragrafo *Salute e sicurezza* dell'accordo Confapi 17 luglio 2001, a cui rinvia, insieme all'accordo del 9 giugno 2004, per tutto ciò che non è disciplinato dall'articolo del Ccnl (10).

Legno

Nelle P.M.I. il Ccnl 24 gennaio 2000 costituisce un'apposita Commissione paritetica per affrontare le tematiche relative anche al telelavoro.

Nell'Artigianato l'accordo di rinnovo dell'11 ottobre 2007 recepisce l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

Lapidei

L'Accordo di rinnovo dell'artigianato del 30 ottobre 2007 recepisce l'accordo interconfederale 2004.

Commercio

I Contratti del Commercio riferiti alle Associazioni Confcommercio e Confesercenti, in relazione all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 riconoscono conformi e pertanto integralmente validi i rispettivi accordi del 20 giugno 1997 e 24 luglio 2001⁽⁶⁾. Nella Panificazione-Artigianato, l'Accordo di rinnovo 24 gennaio 2008 recepisce l'accordo interconfederale 2004.

Consorzi

Per i Consorzi di bonifica, nel Ccnl 1° giugno 2005 si prevede che il Consorzio debba provvedere ad installazione, collaudo e manutenzione delle postazioni di lavoro; adottare misure atte a prevenire l'isolamento del lavoratore. Ai telelavoratori vengono riconosciuti i diritti sindacali, viene data una formazione standard e specifica, inoltre, il punto 17 dell'Allegato Z in materia di sicurezza stabilisce che: «I Consorzi sono responsabili della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore sulla postazione di lavoro, conformemente alla normativa vigente e alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, i responsabili competenti dei Consorzi e dei lavoratori dipendenti possono accedere al luogo in cui è svolto il telelavoro, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la

parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza».

L'art. 21 dei Contratti⁽⁷⁾ dei Consorzi di sviluppo industriale, prevede che siano «a carico delle amministrazioni: l'attivazione delle apparecchiature, le necessarie spese energetiche e gli ulteriori adempimenti necessari per il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro».

Poligrafici

Anche nel settore poligrafico delle P.M.I. è previsto un articolo rubricato *Telelavoro*⁽⁸⁾, il cui testo ricalca abbastanza fedelmente quello del settore tessile delle P.M.I., salvo rinviare al solo accordo Confapi del 17 luglio 2001.

Cartai e Videofonografici⁽⁹⁾ prevedono il telelavoro, ma la disciplina non contempla norme in materia di sicurezza.

L'Accordo di rinnovo dei Giornali, rimanda a direzione aziendale e RSU il compito di definire le modalità applicative e aspetti connessi all'utilizzo dei supporti tecnici necessari al telelavoro, facendo comunque salve le disposizioni previste nell'accordo interconfederale del giugno 2004⁽¹⁰⁾.

L'Accordo di rinnovo dei Grafici del 28 marzo 2007 recepisce l'accordo interconfederale 9 giugno 2004.

CED

La disciplina del telelavoro prevede che «l'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed

igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare»⁽¹¹⁾, rimandando, per quanto non previsto al Ccnl, all'Ente Bilaterale e alla legislazione vigente⁽¹²⁾.

Trasporto

Il telelavoro è previsto nel settore «esclusivamente per il personale dell'area professionale 1^a, 2^a e 3^a appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le OO.SS. aziendali firmatarie del C.C.N.L. e nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo»⁽¹³⁾.

I Contratti del settore Autorimesse, propongono un testo simile ai Cartai e Videofonografici⁽¹⁴⁾.

Trasporto aereo

Per il Trasporto aereo i Ccnl prevedono un articolo *Telelavoro*, che inserito nel 1998⁽¹⁵⁾ (lo stesso di quelli siglati da CNAI-UNAPI), viene riscritto nel 2001 e modificato in alcuni punti nel corso dei rinnovi⁽¹⁶⁾.

Anche in questo settore, similmente agli altri, vengono riconosciuti diritti sindacali, formazione generale e specifica, parità di trattamento, misure atte a promuovere la socializzazione e, specificatamente per la sicurezza, lo svolgimento del telelavoro domiciliare viene subordinato all'idoneità e conformità dei locali alle norme in materia di salute e sicurezza. Inoltre, viene specificato nel punto 7 che «ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda».

Immobiliare

I Ccnl del 2001 ⁽¹⁷⁾ prevedono, nel Titolo X, *Mercato del lavoro*, un apposito Capo, il 6 *Telelavoro e/o lavoro a distanza*, artt. 68-83, che riproduce fedelmente gli artt. 1-16 dell'accordo Confcommercio del 20 giugno 1997.

Telecomunicazioni

In questo settore si registra il primo Ccnl, nel quale viene disciplinata la materia in Italia: si tratta del Ccnl Telecomunicazioni del 9 settembre 1996, siglato tra Intersind ⁽¹⁸⁾ e Slc-Cgil, Silt-Cisl, Uilt-Uil.

L'art. 7 stabiliva l'istituzione di una Commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 componenti 3 di designazione Intersind e 3 designati dalle OO.SS. stipulanti il Ccnl, ma non prevedeva norme *ad hoc* in materia di sicurezza.

Accordo Telecom 1° luglio 1998

L'accordo costituisce l'Osservatorio Paritetico (10); conferma diritti sindacali (8), prevede misure atte alla socializzazione e all'integrazione piena del telelavoratore nella vita aziendale (6), attività formativa standard e specifica (7) ed in materia di sicurezza prevede un apposito punto, il (9) *Misure di protezione e prevenzione*: «Nei riguardi dei telelavoratori trovano piena applicazione le disposizioni contenute nel D.Lgs. 626/1994 in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Le iniziative in materia di telelavoro e le relative sperimentazioni vedranno, inoltre, il coinvolgimento dei Comitati Paritetici Ambiente Nazionale e Territoria-

li per la disamina degli aspetti relativi alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori.

Nei casi di telelavoro domiciliare, le visite presso il domicilio del telelavoratore da parte del responsabile aziendale del servizio di prevenzione e protezione e del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori saranno realizzate previo avviso al lavoratore interessato».

I Ccnl successivi ⁽¹⁹⁾ sanciscono il dovere per il telelavoratore di consentire l'accesso a Organi istituzionali esterni e ai rappresentanti dell'azienda per motivi di sicurezza; stabiliscono l'applicazione ai telelavoratori delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza previste per i lavoratori che svolgono attività in azienda (Ccnl 2000 e 2005); l'adozione di misure atte a prevenire l'isolamento del telelavoratore, riconoscono i diritti sindacali, una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro (Ccnl 2005).

L'Accordo Telecom Italia del 14 maggio 2008 stabilisce che il telelavoro domiciliare è disciplinato dall'accordo Telecom 1° luglio 1998 e dall'accordo interconfederale 9 giugno 2004.

Chimici

Il Ccnl Chimici del 4 giugno 1998 istituiscono una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale che ha anche tra i suoi obiettivi quello di «approfondire, alla luce di esperienze realizzate anche in altri settori, le problematiche e le eventuali opportunità e possibilità di sviluppo del telelavoro in ambito settoriale».

Il settore farmaceutico Ccnl 12 febbraio 2002 e 10 maggio 2006, prevede un articolo, il 31, dedi-

cato al telelavoro, simile all'art. 39-ter Ccnl Vetro del 29 novembre 2002, art. 10 Ccnl Lampade del 23 gennaio 2003, in cui si conferma che:

- sono a carico dell'impresa la realizzazione e il mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro (4);
 - ai telelavoratori «si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili» (8);
 - l'impresa, in cooperazione con il dipendente, «provvederà a garantire per quanto di sua competenza» «l'idoneità del posto di lavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza» (8);
 - «il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute» (8);
 - l'accesso alle attività sindacali che si svolgono in azienda (12);
 - la costituzione di una apposita commissione congiunta nell'ambito della Sezione Mercato del Lavoro dell'Osservatorio nazionale (Ccnl Farmaceutici 2002).
- Stesse previsioni sono indicate nei Ccnl Ceramica Industria del

19 dicembre 2002 e 28 marzo 2007⁽²⁰⁾.

Nel settore Energia e petrolio nel 1998 gli Accordi di rinnovo Eni e Industria privata del 23 luglio, prevedono l'istituzione di una Commissione mista nazionale per lo studio del telelavoro.

Nei Contratti del 14 marzo 2002 vengono predisposte delle Linee Guida all'art. 6, le quali ribadiscono il dovere del lavoratore di consentire l'accesso al proprio domicilio agli Organi istituzionali esterni e ai rappresentanti dell'azienda, per motivi di sicurezza e l'applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per chi svolge attività lavorativa in azienda.

Metalmecchanici

I Ccnl del 1999 prevedono la costituzione di una *Commissione paritetica per l'approfondimento dell'evoluzione normativa in materia di telelavoro*⁽²¹⁾.

Per le P.M.I., l'art. 8, Ccnl 29 maggio 2003 prevede la «Costituzione di Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti al fine di concordare il recepimento dell'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL, CISL, UIL del 17.7.01». La disciplina non viene modificata dal successivo Accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008.

Per le Cooperative, l'Accordo di rinnovo del 8 luglio 2003 la materia è disciplinata come nei Ccnl Chimici 2002-2006.

Credito

Il testo dell'articolo telelavoro⁽²²⁾ nel settore Credito rimane lo

stesso dal 1999; mutano solo i riferimenti dal d.lgs. n. 626/1994 al d.lgs. n. 81/2008. Esso prevede «una formazione adeguata alla specificità del rapporto», «iniziative per favorire la socializzazione» (4); stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano attività tradizionale, l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione (5); installazione e manutenzione, a carico dell'azienda, in locale idoneo della postazione di lavoro, applicazione nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro delle «previsioni del D.lgs. n. 626/1994 [D.Lgs. n. 81/2008] tenendo conto delle specificità della prestazione» (6).

Assicurazioni

La contrattazione⁽²³⁾ in materia di telelavoro nel settore, prevede alla «nota a verbale n. 2»: «In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, le imprese che intendano procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori/trici da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art. 143 si adopereranno per promuovere, direttamente o tramite IRSA, appositi corsi – della durata massima di 3 mesi – aperti a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti richiesti ed accertati dalle imprese».

Elettrici

L'Accordo di rinnovo Enel del 23 aprile 1996 prevede la possi-

bilità di introdurre forme di telelavoro, «in via sperimentale e limitata previa consultazione con Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali».

Il Ccnl Elettrici del 9 luglio 1996 prevede all'Allegato 25 sempre la sperimentale della disciplina, aggiungendo che:

- le modalità di svolgimento «dovranno assicurare il rispetto di tutte le disposizioni di legge, con particolare riferimento all'art. 4 della legge n. 300/70 e al D.lgs. n. 626/94 riguardante la sicurezza dei luoghi di lavoro»;
- le aziende si impegneranno ad attuare, in caso di necessità, attività formative specifiche finalizzate al buon esito della sperimentazione e indirizzate sia all'ambito professionale che agli aspetti sociali della sperimentazione stessa;

- la possibilità di istituire un Osservatorio nazionale.

In seguito i Ccnl Elettrici del 24 luglio 2001 e 18 luglio 2006 all'art. 18 aggiungono la possibilità di demandare alla contrattazione aziendale eventuali discipline di carattere applicativo del telelavoro; l'applicazione dello stesso trattamento normativo per i telelavoratori, il riconoscimento dei diritti sindacali, l'inserimento sociale completo del telelavoratore nella azienda e il dovere per il telelavoratore di consentire l'accesso al proprio domicilio a visite ispettive degli Organi istituzionali nonché ai rappresentanti aziendali per motivi di sicurezza (Ccnl 2006).

Studi professionali

Il Ccnl Studi professionali non ordinistici del 20 aprile 2005 dedica al telelavoro gli artt. 20-24, rimandando la definizione di «o-

gni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità” alla “contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente Ccnl prima dell’inizio del contratto di Telelavoro» (art. 24). Gli articoli del Titolo XIII (artt. 66-81) dei vari accordi di rinnovo del 2006 e 2008 ⁽²⁴⁾ riproducono fedelmente, tranne che per l’art. 67 Sfera di applicazione gli artt. 1-16 dell’accordo Confcommercio 20 giugno 1997.

Formazione professionale

I Contratti del settore Formazione professionalizzata convenzionata, pur prevedendo dal 2002 il telelavoro non disciplinano la materia, rimandando, nel Ccnl 2008, le modalità di attuazione alla contrattazione regionale e/o di Ente, facendo riferimento all’accordo interconfederale 9 giugno 2004 ⁽²⁵⁾.

Enti previdenziali privatizzati

Il Ccnl 6 maggio 2005, all’art. 3 disciplina il telelavoro, stabilendo che le postazioni di lavoro, installate dagli Enti dovranno essere idonee e «comunque in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D.Lgs. 626/94 e D.Lgs. 426/96) ed in particolare modo relativamente all’impiantistica elettrica (legge 46/90)»; che è dovere del lavoratore mantenerle nel miglior stato di efficienza possibile, non manomettere gli impianti, nonché permettere l’accesso agli addetti per la manutenzione. Inoltre, anche nel settore «in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e all’Accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro del

18.11.1996, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativa alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate».

L’articolo prevede anche che «ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli altri strumenti di lavoro utilizzati». Il mancato rispetto delle disposizioni da parte del lavoratore solleverà l’Ente da ogni responsabilità.

Anche in questo settore vengono esplicitamente riconosciuti i diritti sindacali, pari formazione ed iniziative volte a salvaguardare la socializzazione del lavoratore.

Federcasa

I Ccnl ⁽²⁶⁾ prevedono che il telelavoro sia possibile ove il lavoratore disponga di un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche; installazione e manutenzione a carico dell’Ente, domanda alla contrattazione aziendale la regolamentazione dell’istituto, garantendo comunque parità economica-normativa del rapporto, una adeguata tutela della salute e della sicurezza, pari opportunità formative. Sempre alla contrattazione aziendale spetta il compito di definire le modalità per l’accesso al domicilio del telelavoratore dei soggetti aventi competenza in mate-

ria di salute, sicurezza e manutenzione.

Il Ccnl 2007, all’art. 78, prevede l’istituzione di un apposito gruppo di lavoro tecnico paritetico, composto da 8 componenti con il compito tra l’altro di redigere la disciplina contrattuale al telelavoro, entro il 30 maggio 2007.

Poste Italiane e recapiti

L’art. 27 del Ccnl Poste Italiane del 11.07.2003, conferma, anche nel settore, l’applicazione del Ccnl e delle norme vigenti in materia di sicurezza e salute previsti per i lavoratori che operano in azienda; una formazione specifica; i diritti sindacali; la costituzione di un Osservatorio Paritetico.

L’Accordo di rinnovo del 11 luglio 2007 ribadisce, definendoli, i diritti sindacali (art. 17) e conferma in sostanza il Ccnl 2003 (art. 30).

Sempre nel 2007, Poste Italiane stipula un *Accordo in materia di telelavoro* ⁽²⁷⁾, che conferma il Ccnl 2007, richiama l’accordo interconfederale del giugno 2004 e definisce in modo molto particolareggiato l’istituto.

Il punto 4 prevede che al sopralluogo tecnico per la verifica dell’idoneità dell’ambiente di lavoro partecipino, a seguito di una propria specifica richiesta anche le RLS, che dovranno esserne informate.

L’installazione e la manutenzione della postazione, che dovrà essere conforme alle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, sarà a carico dell’azienda, la quale dovrà fornire una «pronta informativa al lavoratore in merito alle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza

sul lavoro ed, in particolare, in ordine all'esposizione a video». Al lavoratore spetta il dovere di «applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa», «prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni e, comunque», «osservare gli obblighi previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 626/94». Sempre il telelavoratore, che può chiedere ispezioni, deve consentire l'accesso al proprio domicilio al datore di lavoro, alle rappresentanze dei lavoratori e/o alle autorità competenti, «al fine di far verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza» (10-11).

Nel settore Recapiti telegrammi, i Contratti⁽²⁸⁾ prevedono l'applicazione al telelavoratore delle norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori standard (6); il dovere per il telelavoratore di consentire l'accesso agli organi istituzionali esterni, nonché ai rappresentanti dell'azienda per motivi di sicurezza (5).

ANAS

L'Allegato 3, Telelavoro del protocollo d'intesa per il rinnovo del Ccnl ANAS del 26 luglio 2007, non apporta modifiche sostanziali alla disciplina. Conferma la necessità di un luogo idoneo per l'installazione della postazione di telelavoro, che resta a carico dell'Anas così come la manutenzione; una "eventuale" formazione specifica; misure per la socializzazione del telelavoratore; diritti sindacali; il dovere per il lavora-

tore di consentire l'accesso al proprio domicilio agli organi istituzionali esterni e ai rappresentanti dell'azienda per motivi di sicurezza e di utilizzare la postazione nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti; infine, si fa riferimento per quanto non espressamente previsto all'accordo interconfederale del giugno 2004.

Servizi – Municipalizzate

Nel Settore Gas-Acqua, nel Ccnl 1° marzo 2002, l'art. 15 non va oltre il prevedere la parità di trattamento economico-normativo, il dovere per il telelavoratore di consentire l'accesso al proprio domicilio e l'applicazione allo stesso delle norme in materia di salute e sicurezza previste per i lavoratori standard.

Nell'Accordo di rinnovo del 9 marzo 2007, vengono aggiunte la previsione di una formazione specifica, l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento, la responsabilità del datore in merito a fornitura, installazione e manutenzione della postazione di lavoro.

Per il settore Pompe funebri municipalizzate l'Accordo di rinnovo 11 giugno 2003 e il Ccnl 28 settembre 2006 presentano i medesimi testi dei Contratti Gas-Acqua 2002 e 2007.

Nel settore delle Cooperative che svolgono attività a favore degli enti pubblici, con il Ccnl del 31 gennaio 2007, introducendo il telelavoro, si riconosce parità di trattamento tra telelavoratori e lavoratori standard ed una formazione specifica; inoltre, si demanda alla contrattazione aziendale ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità (art. 34), nonché della re-

golamentazione degli accessi al domicilio del telelavoratore, anche se al successivo art. 35 si stabilisce che «la cooperativa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto», per poi stabilire all'art. 39 che «La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore».

Associazioni di categoria nazionali, regionali e territoriali

L'art. 12 del Ccnl 26 aprile 2007 riproduce quasi fedelmente il testo degli artt. 27-39 del Ccnl Cooperative che svolgono attività a favore di enti pubblici del 2007, ma, rimanendo immutata la restante parte del testo, aggiunge che «il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia».

Cura e assistenza

Anche nel settore Cura e assistenza il testo degli articoli⁽²⁹⁾ sul telelavoro è simile per tutti i Contratti. Questi prevedono in-

stallazione, gestione e manutenzione delle postazioni a carico delle aziende (3), il riconoscimento dei diritti sindacali e l'istituzione di una bacheca elettronica(9). La materia della *Sicurezza* è così disciplinata: «La lavoratrice e o il lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazioni di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della Struttura Associativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice o il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione».

Istituti Sostentamento del Clero

Gli artt. 51-63 dei Contratti (30)

del settore riproducono fedelmente gli artt. 3-16 dell'accordo Confcommercio 20 giugno 1997.

Contrattazione nazionale nelle pubbliche amministrazioni

L'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191 (in GU, 21 aprile 2000, n. 94) del 23 marzo 2000, stipulato da Aran e Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisa, Cosmed e Cida, stabilisce:

- pari opportunità al telelavoratore per quanto riguarda formazione e socializzazione;
- lo svolgimento del telelavoro in luogo comunque idoneo;
- spese a carico dell'Amministrazione per installazione, manutenzione e mantenimento dei livelli di sicurezza della postazione di telelavoro;
- garanzia da parte dell'Amministrazione "che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori";
- formazione generale e specifica;
- il dovere del telelavoratore di consentire «l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate»;
- il dovere del telelavoratore di attenersi strettamente alle norme

di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite;

- la garanzia dell'esercizio dei diritti sindacali, anche attraverso l'uso di una bacheca sindacale elettronica;
- l'istituzione presso l'Aran di un Osservatorio, per il primo biennio di sperimentazione, composto da tre componenti di nomina Aran e un componente per ciascuna organizzazione sindacale firmataria. Sono inoltre previsti osservatori di comparto istituiti dalla contrattazione di comparto.

Università

I Ccnl (31) dispongono che le amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.

Scuola

Il 18 ottobre 2001 viene sottoscritto l'*Accordo per la disciplina sperimentale del telelavoro per il personale amministrativo del comparto scuola* (32).

L'accordo prevede che gravino sulle Istituzioni scolastiche la messa a disposizione, l'installazione e il collaudo nonché la manutenzione e la gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. All'amministrazione centrale spetta la definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, delle iniziative di formazione anche specifiche ex art. 5 accordo quadro 23 marzo 2000.

L'art. 4 stabilisce che «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. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza».

Nel Ccnl Scuola del 24 luglio 2003 gli artt. 134-139 riproducono gli artt. 1-6 dell'Accordo 2001.

Amministrazioni ed enti statali

Le amministrazioni statali possono definire, mediante contrattazione, progetti sperimentali di telelavoro secondo le modalità dell'accordo quadro 23 marzo 2000⁽³³⁾.

I Contratti integrativi prevedono delle disposizioni molto simili all'accordo del comparto scuola del 2001. Analogamente fa il Ccnl Unioncamere del 4 marzo 2003 (art. 44).

Il Ccnl Enti pubblici economici-Federcasa del 17 luglio 2008 ricalca l'accordo interconfederale 2004, prevedendo l'installazione, la gestione e la manutenzione a carico del datore di lavoro e secondo la normativa vigente (d.lgs. n. 626/1994) della postazione di lavoro; il riconoscimento di diritti sindacali anche attraverso l'utilizzo di una bacheca elettronica; una formazione generale e specifica; l'informazione sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere; la facoltà del telelavoratore di richiedere, motivandole, visite da parte del RLS.

Il Ccnl ribadisce che il lavoratore ex art. 5, d.lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, con-

formemente alla formazione e alla informazione ricevute, ponendo in capo al datore di lavoro il dovere di sottoporre il telelavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Si dispone inoltre, che «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 della stessa in caso di accesso presso il domicilio» ed inoltre, che «copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda».

Infine, all'art. 30 si stabilisce che «ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda, la contrattazione aziendale definisce altresì le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione».

Il Ccnl 26 maggio 2008 Coni, disciplina il telelavoro all'art. 44. In esso viene confermato:

- l'essere a carico del datore di lavoro la postazione di lavoro: installazione, collaudo, manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori;
- la garanzia dell'esercizio dei diritti sindacali, anche con l'ausilio di bacheche elettroniche;
- il dovere per il telelavoratore di utilizzare diligentemente nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e non manomettere la postazione di lavoro, di prendersi cura della propria sicurezza e

della propria salute ex art. 5, d.lgs. n. 626/1994;

- la verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro, che 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;

- la consegna di copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. n. 626/1994, ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

Silvano Costanzi

Collaboratore Osservatorio Olympus
Università di Urbino "Carlo Bo"

Note

⁽¹⁾ Si vedano art. 61 Ccnl 1996: Alimentari, Artigianato e piccole cooperative, Barbieri, Ceramica, Vetro, Grafici, Lapidei, Lavanderie, Legno, Metalmeccanici, Odontotecnici, Orafi, Panificazione, Pulizia, Abbigliamento Artigianato, Trasporto; art. 47 Ccnl 1996: Façonisti; art. 79 Ccnl 1997: Edili; art. 104 Ccnl 1998: Commercio e turismo; art. 55 Ccnl 2005: Façonisti; art. 60 Ccnl 2005: Alimentaristi PMI e Cooperative.

⁽²⁾ Si vedano artt. 31-43 Ccnl Commercio (fino a 14 dipendenti), 20 luglio 2005; artt. 52-64 Ccnl Commercio (15-50 dipendenti) e Façonisti, 20 luglio 2005; artt. 27-39 Ccnl Cooperative artistiche, sport e spettacolo, 30 settembre 2005.

⁽³⁾ Art. 43 Commercio (fino a 14

dipendenti); art. 64 Commercio (15-50 dipendenti) e Façonisti; art. 39 Cooperative artistiche.

⁽⁴⁾ Si vedano art. 30 Ccnl Lavanderie, 16 dicembre 2003; art. 37-*bis* Ccnl Calzature-Industria, 18 maggio 2004; art. 31-*quinquies* Ccnl Pelli, Cuoio-Industria, 21 maggio 2004; Accordo di rinnovo Giocattoli-Industria, 24 maggio 2004; art. 27 Ccnl Occhiali-Industria, 27 maggio 2004; art. 44 Ccnl Abbigliamento e Tessili vari-Industria, 28 maggio 2004; art. 30 Ccnl Spazzole-Industria, 8 giugno 2004; Accordo di rinnovo Retifici da pesca, 15 giugno 2004; Nuovo articolo Accordo di rinnovo Fotoincisione, 28 giugno 2004; art. 31-*septies* Accordo di rinnovo Ombrelloni-Industria, 2 luglio 2004; art. 28 Ccnl Occhiali-Industria, 9 aprile 2008.

⁽⁵⁾ Si veda 24 giugno 2004: art. 26-*ter* Ccnl Calzature; art. 27, lett. D) Accordo di rinnovo Giocattoli; Accordo di rinnovo Occhiali; art. 36 *ter* Accordo di rinnovo Tessili, 4 maggio 2006.

⁽⁶⁾ Si vedano Ccnl Confcommercio, 02 luglio 2004 e Ccnl Confe-sercenti, 06 luglio 2004.

⁽⁷⁾ Si vedano Ccnl 13 luglio 2000, 19 dicembre 2002, 26 settembre 2006.

⁽⁸⁾ Si vedano art. 28: Ccnl Cartai e Grafici, 17 luglio 2001; art. 27: Ccnl Cartai e Grafici, 12 aprile 2006.

⁽⁹⁾ Si vedano Ipotesi di accordo Cartai Industria, 13 luglio 2001; art. 9-*bis* Ccnl Videofonografici, 12 marzo 2002 e 15 novembre 2005.

⁽¹⁰⁾ Si vedano art. 26 Accordo di rinnovo, 4 aprile 2008.

⁽¹¹⁾ Art. 210, Ccnl 14 aprile 2005; art. 194, Ccnl 21 aprile 2009.

⁽¹²⁾ In merito si fa presente che l'art. 101 (*Sicurezza sul lavoro*)

del Ccnl Assoced-Ugl del 21 aprile 2009 stabilisce:

«Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n. 626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato 02 [Norme per l'applicazione del d.lgs. n. 626/1994, n.d.r.] del presente contratto».

⁽¹³⁾ Si veda art. 7, lett. F), Accordi di rinnovo Autoferrotranvieri 18 novembre 2004 e 14 dicembre 2004.

⁽¹⁴⁾ Si veda Accordo di rinnovo, 18 gennaio 2001; art. 2 Parte Normativa, lett. F), Ccnl 28 luglio 2006.

⁽¹⁵⁾ Si veda art. 103 Ccnl Aeroporti, 28 settembre 1998.

⁽¹⁶⁾ Si vedano Accordi di rinnovo Aeroporti del 11 luglio 2001 e 26 luglio 2005; CCLA Airone, 16 aprile 2008; art. 8, Sez. C-Personale di terra CCLA CAI, 30 ottobre 2008.

⁽¹⁷⁾ Si vedano Ccnl Agenzie immobiliari, 20 settembre 1991; Ccnl Amministratori di condominio, 19 aprile 2001.

⁽¹⁸⁾ Il contratto viene applicato alle seguenti aziende: Telecom Italia, Telecom Italia Mobile, Nuova Telespazio, Stream, Csel, STET International, Finanziaria STET, SSGRR, Elettra TCL, Trainet.

⁽¹⁹⁾ Si veda art. 22 Ccnl Telecomunicazioni 28giugno 2000 e 3 dicembre 2005.

⁽²⁰⁾ Si veda Capitolo I, Parte X Telelavoro.

⁽²¹⁾ Si veda Ccnl Industria, 8 giugno 1999; PMI, 7 luglio 1999; Cooperative, 16 luglio 1999.

⁽²²⁾ Si vedano art. 27 Ccnl Credito, 11 luglio 1999; art. 33 Ccnl Casse Rurali Artigiane, 12 dicembre 2001, 27 settembre 2005 e 16 luglio 2008; art. 27 Ccnl

Esattorie, 12 dicembre 2001; art. 30 Ccnl Credito, 11 febbraio 2005; art. 29 Ccnl Esattorie, 04 novembre 2005; art. 32 Ccnl Credito, 08 dicembre 2007.

⁽²³⁾ Si veda Ccnl Assicurazioni 18 dicembre 1999, 18 luglio 2003, 17 settembre 2007.

⁽²⁴⁾ Si vedano gli Accordi di rinnovo del 3 maggio 2006 Studi Professionali Tecnici, Studi Odontoiatrici, Studi Professionali CIPA e CONSILP, e l'Accordo Studi Professionali del 28 gennaio 2008.

⁽²⁵⁾ Si vedano art. 10, Ccnl 25 ottobre 2002; art. 8, Accordo di rinnovo 20 novembre 2007; art. 8, Ccnl 25 gennaio 2008.

⁽²⁶⁾ Si vedano artt. 49-55 Ccnl, 14 marzo 2002; artt. 24-30 e 78 Ccnl 13 febbraio 2007.

⁽²⁷⁾ Accordo in materia di telelavoro 4 ottobre 2007 tra Poste Italiane S.p.a. e Slc-Cgil; Slp-Cisl; Uil-Post; Failp-Cisal; Sailp-Confsal; Ugl-Comunicazioni.

⁽²⁸⁾ Si vedano art. 58 Ccnl 4 aprile 2002; art. 57 Ccnl 17 maggio 2007.

⁽²⁹⁾ Si vedano art. 30 Ccnl Cooperative sociali, 8 giugno 2000 e 26 maggio 2004; art. 25 Ccnl Anfass, 3 agosto 2004; art. 20-*ter* Accordo di rinnovo Case di cura (personale non medico) Aris, 9 settembre 2004; art. 26 Ccnl, Case di cura (personale non medico) ARIS e AIOP, 19 gennaio 2005.

⁽³⁰⁾ Si veda Titolo XIX Ccnl 3 settembre 2002 e Ccnl 15 marzo 2007.

⁽³¹⁾ Si vedano Ccnl 9 agosto 2000 e 16 ottobre 2008; art. 14 CCIA Università Palermo, 26 febbraio 2008.

⁽³²⁾ Sottoscrivono l'accordo Aran, Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cgil-Sns, Cisl-Scuola, Uil-Scuola, Confsal-Snals, Gilda-

Unams.

(³³) Si vedano Ccnl Enea, 21 febbraio 2002; Ccnl Enti di ricerca, 21 febbraio 2002; Ccnl Integrativo Enti pubblici non economici,

14 febbraio 2001; Ccnl Integrativo SSN, 20 settembre 2001; Ccnl Integrativo Aziende e amministrazione autonoma dello Stato, 24 aprile 2002.

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"; si veda: VISCOMI A., *La salute e la sicurezza*, in GAETA L., PASCUCCI P., POTI U. (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, ed. Il Sole 24 ore, Milano, 2000, 95 ss. – ESPOSITO M., *Salute e sicurezza*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, 125 ss.

Literature review nazionale

di Annamaria Antonucci

Definizione di telelavoro e sua diffusione

1. Il telelavoro -altrimenti detto *telework*, *telecommute* o *e-work* - è una delle innovazioni organizzative di maggior rilievo che la società dell'informatica e della tecnologia ha introdotto nel mercato del lavoro; sul punto: Ciaccia C., Di Nicola P., *Manuale sulle best practice del telelavoro*, L'officina di NEXT, Roma, 2001, 33.

2. In Italia la diffusione del telelavoro è minore rispetto agli altri Stati europei. L'anno scorso il nostro Paese contava soltanto 800 mila telelavoratori, cioè persone che svolgono, in tutto o in parte, la loro attività lavorativa a casa o «da remoto», in un luogo diverso dalla sede aziendale. Nel 2007 erano 700 mila, pari al 3,2% del numero totale di occupati. Un numero in crescita, si stima del 7,1% in media nel periodo 2007-2011, ma pur sempre di molto inferiore al resto d'Europa. Basti pensare che in Finlandia, Olanda e Svezia più di un lavoratore su quattro è in remote working (27,6%), nel Regno Unito, in Germania e in Danimarca quasi una persona su cinque (17,8%), mentre nei Paesi mediterranei (Francia, Spagna e Italia) il tasso di penetrazione medio nel 2007 era del 4,5%; in merito

consulta: http://www.corriere.it/economia/09_gennaio_18/telelavoro_italia_maglia_nera_981e656e-e547-11dd-9276-00144f02aabc.shtml

3. Negli Stati Uniti operano già 29 milioni di telelavoratori che fanno telelavoro almeno una volta al mese, mentre sono addirittura 14,7 milioni quelli full-time; si veda: http://www.key4biz.it/News/2008/03/19/Tecnologie/telelavoro_ICT_thinktel.html

4. Il termine *telelavoro* fu coniato negli anni '70 da Jack Nilles, noto consulente americano, ed identifica quel tipo di attività caratterizzata dall'impiego di tecnologie informatiche-telematiche e dalla lontananza dalla sede principale dell'azienda, con cui il telelavorista è collegato telematicamente *on-line* o *off-line*; si veda: *DPL*, 2003, n. 17, 1143.

5. Nel nostro ordinamento non esiste una definizione specifica del telelavoro, se non quella relativa al solo settore pubblico nel D.P.R. n. 70 dell'8 marzo 1999 - quindi rivolta esclusivamente al personale in servizio nella pubblica amministrazione - che lo definisce come "*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*

6. In mancanza è considerata una definizione esaustiva quella elaborata dalla European Foundation di Dublino, contenuta anche nel D.D.L. 2470 AC dell'11 ottobre 1996, che lo definisce come "*ogni forma di lavoro svolta per conto di un imprenditore o un cliente da un lavoratore dipendente, un lavoratore autonomo o un lavoratore a domicilio, che è effettuata regolarmente o per una quota consistente del tempo di lavoro da una o più località diverse dal posto di lavoro tradizionale, utilizzando tecnologie informatiche e/o delle telecomunicazioni*"; consultabile sul sito internet <http://www.mclink.it/telelavoro/index.htm>.

7. Come ben evidenziato dalla suddetta definizione, secondo la dottrina, gli elementi essenziali della fattispecie del telelavoro sono i seguenti: - l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene in luogo diverso da quello in cui si trova il datore di lavoro, per cui vi è una situazione di decentramento produttivo caratterizzato dalla collocazione logistica del prestatore di lavoro all'e-

sterno dell'impresa; - si utilizzano tecnologie dell'informazione e della comunicazione nello svolgimento dell'attività lavorativa e nel collegamento tra lavoratore e datore di lavoro; - l'organizzazione aziendale si basa sull'interdipendenza tra soggetti e sulla flessibilità nelle forme di impiego e nei tempi di lavoro; si veda Trifirò S., Favalli G., Rotondi F., *Il telelavoro: qualificazione giuridica e normativa di riferimento*, in *DPL*, 2000, n. 47.

8. In particolare sulla definizione e la diffusione del telelavoro: Bracchi G., Campo Dall'Orto S., *Progettare il telelavoro*, Angeli, Milano, 1997; Cepollaro G., *Soluzioni organizzative*, in Scarpitti G., Zingarelli D., *Il telelavoro. Teorie ed applicazioni*, Angeli, Milano, 1996, 133; De Masi D., *Aspetti psico-sociali del telelavoro*, in AA.VV., *Il telelavoro nelle banche e nelle assicurazioni*, Assicredito, Roma, 1995, 41; Di Nicola P., *Contrattare il telelavoro*, in *LD*, 1997, 493; Di Nicola P., *Il manuale del telelavoro*, Seam, Milano, 1997, 12; Di Nicola P., Russo P., Curti A., *Telelavoro tra legge e contratto*, E-diesse, Roma, 1998, 16; Giugni G., *E' necessario, subito, un altro (tele)statuto*, Telema, Milano, 1995, n. 2, 46; Gallino L., *Mutamenti in corso nell'organizzazione del lavoro*, in *LI*, 1996, n. 15-16, 89 ss.; Gottardi D., *Il telelavoro*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, n. 6-7 giugno 2001, 58; La Manica V., *Telelavoro, prospettive e problematiche*, in *DPL*, 2000, n. 26, 1824; Massi E., *Il telelavoro nelle piccole e medie imprese*, Accordo interconfederale 17 luglio 2001, in *DPL*, 2001, n. 38; Pau E., *Progettare il telelavoro negli Enti locali*, in *DPL*, 2001, n. 9, 603;

Piattelli T., *Le piccole e medie imprese promuovono il telelavoro*, in *Italia oggi*, n. 8/6/2001, 2001, 4; Viceconte M., *Le forme di decentramento dell'attività lavorativa*, in *Guida al lavoro*, 2000, n. 30, 34;

Qualificazione giuridica e tipologie di telelavoro

1. In merito alla qualificazione giuridica del telelavoro in Italia non esistono, per ora, disposizioni di legge che investano in modo specifico lo stesso in quanto forma di impiego. Pertanto nei casi di adozione del telelavoro si è fatto uso dei tipi o sottotipi legali di altri contratti già esistenti. La dottrina è unanime nel ritenere che il telelavoro possa essere reso sia in forma subordinata, sia in forma autonoma, sia in forma parasubordinata, si veda: Noegler L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *QDLRI*, 1998, 21, 101; - Noegler L., *Il telelavoro a domicilio, in Il lavoro a domicilio*, Giuffrè, Milano, 2000, 511.

2. Si possono individuare tre diverse tipologie di telelavoro anche in relazione al tipo di collegamento che intercorre tra il computer terminale e il computer madre: il «telelavoro off line», il «telelavoro one way»: ed il «telelavoro on line»; si veda: Ferrua S., *Il telelavoro. Definizioni e criteri applicativi*, in *DPR*, 2006, n. 44, 2493 ss..

3. La dottrina sottolinea che si possono inoltre distinguere diverse tipologie di telelavoro anche dal punto di vista organizzativo: il «Telelavoro a domicilio», il «Working out o telelavoro mobile», i «Telecentri o telecottage», le «Aziende virtuali» ed i

«Gruppi virtuali»; per approfondire si veda: Ciaccia C., Di Nicola P., *Manuale sulle best practice del telelavoro*, L'officina di NEXT, 2001, Roma, 33.

4. Si veda, inoltre, sulla qualificazione giuridica e tipologie di telelavoro: Battista L., *Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo*, in *Giustizia civile*, 1998, fasc. 11, 555; Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo determinato, altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione: problemi e casi pratici*, Giuffrè, Milano, 2002; Cassano G. - Lopatriello S., *Il telelavoro: prime esperienze, inquadramento giuridico e contrattazione collettiva*, in *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2000, fasc. 1, 135; Gori M.- Campo Dall'Orto S., *Conoscere il telelavoro: caratteristiche, esperienze, guida all'utilizzo*, Angeli, Milano, 2000; Labbadia C., *L'ordinamento del personale: nuove forme di lavoro flessibile*, in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2001, fasc. 9, 1066; Miguidi M., *Il lavoro flessibile negli Enti locali: part-time, telelavoro, lavoro interinale, tempo determinato, incarichi fiduciari, uffici convenzionati, rapporti formativi ed altre forme contrattuali*, ICA, Trento, 2000; Gaeta L. - Loffredo A. (a cura di), *I nuovi scenari della prestazione di lavoro*, ESI, Napoli, 1999.

La regolamentazione legislativa e contrattuale del telelavoro in Italia

1. Il telelavoro è stato oggetto di regolamentazione per la prima

volta con la legge 16 giugno 1998 n. 191 (*Bassanini-Ter*), ma limitatamente al settore della P.A., consentendo a quest'ultima di utilizzare "forme di lavoro a distanza" al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Ha rinviato, poi, alla legislazione regionale e locale per le modalità di utilizzo di tale tipologia di lavoro; si veda: Trifirò S., Favalli G., Rotondi F., *La disciplina del telelavoro alla luce dell'accordo quadro europeo*, in *DPL*, 2002, n. 37.

2. Successivamente alla legge del 1998, il regolamento di delegificazione è stato attuato con D.P.R. dell' 8 marzo 1999, n. 70 che è intervenuto a definire le norme necessarie per la concreta operatività dell'istituto; si veda: Ferrua S., *Il telelavoro. Definizioni e criteri applicativi*, in *DPR*, 2006, n. 44, 2493 ss..

3. Il 23 marzo 2000 è stato concluso, tra l'Aran e le Confederazioni sindacali nazionali, l'accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, ad integrazione del D.P.R. n. 70/1999, con il quale si è inteso convenire regole appropriate e strumenti idonei a consentire la sperimentazione di forme di telelavoro; si veda: Ferrua S., *Il telelavoro. Definizioni e criteri applicativi*, in *DPR*, 2006, n. 44, 2493 ss..

4. Sul telelavoro nella P.A. si veda anche: Caruso R., *L'impiego nelle amministrazioni pubbliche - Nuovi lavori e nuovi diritti con il telelavoro* in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2004, fasc. 1, 119; Cassano G., *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del D.P.R. 8 marzo*

1999, n.70). in *Giurisprudenza di merito*, 2000, fasc. 6, 1358-1378; Cordella C. - Poti U., *Il telelavoro nella pubblica amministrazione: una soluzione alle esigenze di flessibilità*, Europass, Milano, 2000, n. 10; Gaeta L. - Pascucci P. - Poti U., *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Ed. Il Sole 24 Ore, Milano, 1999; Gaeta L., *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni* in *Ragiusan*, 1999, fasc. 185, 317-323; Lucca M., *La privatizzazione delle fonti nel pubblico impiego e nuove tipologie contrattuali della prestazione di lavoro nell'ente locale, con una proposta operativa per il ricorso al lavoro interinale*, in *Rivista del personale dell'ente locale*, 2001, fasc. 3-4, 423-452; Lucca M., *Nuove prospettive di lavoro nella Pubblica Amministrazione a seguito della delegificazione delle fonti contrattuali del pubblico impiego*, in *Il diritto della Regione*, 2000, fasc. 6, 869-896; Massi E., *Il telelavoro tra p.a. e settore privato: problemi e prospettive*, in *DPL*, 1999, n. 19, 1285-1289; Miguidi M., *Il lavoro flessibile negli Enti locali: part-time, telelavoro, lavoro interinale, tempo determinato, incarichi fiduciari, uffici convenzionati, rapporti formativi ed altre forme contrattuali*, ICA, Trento, 2000; Pascucci P., *Pubbliche amministrazioni: accordo quadro sul telelavoro*, in *Guida al lavoro*, Il Sole-24 Ore, 1999, n. 30, 12 ss.; Passavanti R., *Telelavoro e pubblica amministrazione. Implicazioni in tema di igiene e sicurezza del lavoro*, in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2002, fasc. 6, 716; Poti U. - Cordella C., *Il telelavoro nella pubblica amministrazione: aspetti organizzativi e riflessi*

sull'occupazione, in *Diritto del mercato del lavoro*, 1999; Santorelli M. - Zicarelli A., *Una Pubblica Amministrazione più flessibile con il telelavoro*, in *Tributi*, 2002, fasc. 6, 410-415; Zincone M.R., *Il telelavoro al debutto tra i dipendenti pubblici*, in *Il Sole-24 Ore* del 22 luglio 1999; Viscomi A., *Telelavoro e pubbliche amministrazioni*, in *Studium iuris*, 1999, n. 10, 1062.

4. Il 9 giugno 2004 le Confederazioni nazionali dei datori di lavoro (Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apl, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Cooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Uinci), e Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo interconfederale per la disciplina del telelavoro con il quale è stato recepito l'accordo quadro europeo sottoscritto a Bruxelles il 16 luglio 2002, alla presenza del Commissionario per gli affari sociali e l'occupazione, dalle Confederazioni europee Unice (rappresentativa delle imprese industriali), Ueapme (rappresentativa delle piccole imprese e dell'artigianato) Ceep (rappresentative delle imprese pubbliche) e Ces (Confederazione europea dei sindacati dei lavoratori); si veda: F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore. Il potere di controllo del datore di lavoro* in Franceschelli V. e Tosi E. (collana diretta da), *Il telelavoro, Diritto delle nuove tecnologie*, Giuffrè, Milano, 2006.

5. Sull'Accordo interconfederale si veda anche: Frediani M., *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2004, fasc. 9, 824-828; Frediani M., *Telelavoro ed ac-*

cordo quadro europeo. *Commento a accordo quadro sul telelavoro del 16 luglio 2002 siglato da sindacati e datori di lavoro europei ex art. 139 Tr. Ce.*; in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2002, fasc. 11, 1037-1038; GIOVANI R., *Le novità dell'accordo interconfederale sul telelavoro*, DPL, 2004, n. 27, 1823; Lepore M., *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, fasc. 3, 813-824; MASSI E., *Telelavoro: ratificato l'accordo europeo*, in DPL, 2002, n. 34, 2253; Perrone M., *Sulle politiche del lavoro la Ue cerca linee comuni*, in *Il Sole-24 Ore* del 30 settembre 1999;

6. Numerosi contratti collettivi, rinnovati successivamente alla sigla dell'Accordo interconfederale del 9 luglio 2004, hanno poi dimostrato particolare attenzione alla modalità lavorativa del telelavoro; si veda: Spolverato G., *Il telelavoro nei contratti collettivi*, in *Nuove tecnologie e rapporto di lavoro*, in DPL, 2006, n. 34, 1889-1894.

7. Per approfondire il telelavoro nei contratti collettivi si veda: ICHINO P., *Telelavoro: quale contratto*, in DPL, 1991, serie oro, 79-86; PIZZI P., *Telelavoro: principi ed esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in DL, 1996, 179 ss.; PIZZI P., *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in SANTORO-PASSARELLI G., *Flessibilità e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, 235 ss.; ZANELLI P., *Nuove tecnologie. Legge e contrattazione collettiva*, Giuffrè, Milano, 1993.

I rischi per la salute e la sicurezza a cui sono esposti i telelavoratori

1. Poiché la peculiarità della prestazione del telelavoratore è l'impiego di tecnologie informatiche e telematiche, ne deriva che, secondo la dottrina, i principali rischi per la sicurezza e tutela della salute a cui sono esposti tali lavoratori sono collegati all'«utilizzo intensivo e scorretto» di videoterminali; si veda: Messineo A. - Bruschi A. - Di Martino G. - Imperatore A. - Rossi O. - Serretti N., *I lavori atipici: rilievi di attualità, sorveglianza sanitaria, vigilanza*, in GIMLE, 2006, XXVIII, n. 3, 307.

2. Infatti, nel telelavoro i rischi legati all'«ergonomia», all'«organizzazione del lavoro» e all'«impostazione dell'orario di lavoro», sono maggiori rispetto a quelli a cui sono esposti i lavoratori che svolgono la prestazione nell'ambito dell'impresa. Per una analisi più approfondita delle patologie a cui è maggiormente soggetto il telelavoratore si veda: Doepke G., *Un telelavoro compatibile con le esigenze della salute*, in *Ambiente & Sicurezza sul lavoro*, 1997, n. 9, 76.

3. Secondo la dottrina gli altri elementi di sfavore per la tutela dei telelavoratori, sotto un profilo prevenzionistico, sono: l'«isolamento sociale» e «la perdita delle possibilità di comunicazione e di una rappresentanza comune di interessi»; si veda: Cocozza A., *Alcune riflessioni sulla sperimentazione del telelavoro in Telecom Italia: l'accordo sindacale del 26 luglio 2007*, in *Working Paper Adapt*, 2008, n. 51; De Vita P., *La tutela della sicurezza nel telelavoro*, in *Bollettino Adapt*, 2005, n. 35.

5. Per approfondire sui rischi per la salute e la sicurezza dei telelavoratori si consulti: De Vita P., *Come è cambiato il lavoro domestico: nuovi soggetti e nuovi rischi*, in *La tutela della sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*, in *Dossier Adapt*, 2009, n. 35, 2-6; FERRUA S. *Il burn out: malattia professionale moderna*, in *ISL*, 2006, n. 8, 476; LAMANNA F., *Burn out in sanità, sindrome da stress o malattia professionale*, in *Il diritto sanitario moderno*, 2003, 93; Lepore M., *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, fasc. 3, 813; Pontrandolfi F., *Il telelavoro, profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, pt. 1, 995; Signorini E. - Arcano A., *L'obbligo di sicurezza in alcune ipotesi di lavoro a distanza*, in *Ambiente energia lavoro*, 2000, fasc. 4, 260.

La tutela prevenzionistica dei telelavoratori subordinati, autonomi e parasubordinati nel D. Lgs. n. 81 del 2008, così come modificato ed integrato dal d.lgs. n. 106 del 2009

1. Sotto un profilo legislativo, ai fini delle tutele prevenzionistiche, è pregiudiziale stabilire se la prestazione di telelavoro rientri nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o se, al contrario, si concretizzi in una prestazione di lavoro autonomo o in un rapporto di lavoro parasubordinato. Rileva, infatti, che il legislatore delegato, nell'art. 3, comma 10, ha inserito un'apposita

previsione solo per i telelavoratori subordinati pubblici e privati - che il decreto identifica come lavoratori a distanza- purché effettuo in modo continuativo una prestazione di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico. Nella definizione rientrano anche i telelavoratori che svolgono la prestazione nel proprio domicilio, sia nel caso in cui siano tecnicamente inquadrabili come lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c. sia che siano considerati come veri e propri lavoratori a domicilio ex legge n. 877/1973; si veda ANGELINI L., *Sicurezza sul lavoro e nuove figure del mercato del lavoro*, Relazione Convegno *La nuova disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori, aspetti generali e aspetti specifici nel*

settore edile, Rimini, 23 maggio 2008.

2. Diverse da quelle previste per i telelavoratori subordinati sono, invece, le tutele prevenzionistiche statuite per i «telelavoratori autonomi» e i «telelavoratori parasubordinati».

3. Nel panorama normativo prevalente, nei confronti dei telelavoratori autonomi trovava applicazione soltanto l'art. 2 del decreto legislativo n. 626 del 1994, nei casi in cui i lavoratori svolgevano la prestazione di lavoro, o parte di essa, in ambienti di pertinenza del datore di lavoro committente; si veda: FANTINI L., *I telelavoratori*, in NATULLO G. - RUSCIANO M., *Ambiente e sicurezza nel lavoro*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro*, 2007, VIII, Torino, 381.

4. Il decreto legislativo n. 81 del 2008 ha ridisciplinato la normativa antinfortunistica riguardante i lavoratori autonomi ed ha posto in capo agli stessi degli «*obblighi di auto-protezione*», con riferimento alle attrezzature di lavoro e ai dispositivi di prevenzione e protezione.

5. Per quanto concerne i telelavoratori parasubordinati, siano essi collaboratori a progetto ovvero collaboratori coordinati e continuativi, nei loro confronti si applicano tutte le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, relative alle tutele garantite ai telelavoratori subordinati, qualora la prestazione lavorativa si svolga «*nei luoghi di lavoro del committente*».

6. Per approfondire il tema del nuovo campo di applicazione

Publicazioni



II TESTO UNICO DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

a cura di Michele Tiraboschi

con la collaborazione di Lorenzo Fantini, Luigi Golzio,
Paolo Pennesi

Giuffrè, 2008

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel. 02.38089200,
oppure scrivere una mail all'indirizzo vendite@giuffre.it.

soggettivo del D. Lgs. 81/2008 si veda: ANTONUCCI A., *Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, 441; BUBOLA G., *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 272; PASCUCCI P., *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2008, 297; STOLFA F., *L'ambito di applicazione soggettivo*, in NATULLO G. - RUSCIANO M., *Ambiente e sicurezza nel lavoro*, in CARINCI F. (diretto da) *Commentario al decreto legislativo 81 del 2008*, 2008, Milano, 107; TIRABO-

SCHI M. *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 65.

Annamaria Antonucci
Responsabile Divisione Ricerca
della Master Management
studi e ricerche S.r.l.
Collaboratrice Adapt

Approfondimenti e documentazione

a cura di Adapt

Per ulteriori approfondimenti si vedano i documenti pubblicati sul sito www.adapt.it, sezione **dalla A alla Z**, voce *Telelavoro*.

23 ottobre 2008 – Eurogip - Aide a domicile et prevention des risques professionnels en Europe

23 settembre 2008 – European Agency for Safety and Health at work – Risk assessment for teleworkers

2007 – Health and Safety Executive - Advice regarding call centre working practices

Settembre 2006 – Implementation of the European Framework Agreement on telework – UNICE, UEA-PME, CEEP

2006 – I. Graafland-Essers, L. Cremonini, E. Etedgui, M. Botterman - Matching Up to the Information Society

2006 - IOSH - Out of 'site', out of mind? Managing office teleworking in the 21st century

Giugno 2006 - HSE – Homeworking, Guidance for employers and employee for health and safety

Gennaio 2005 - United States Environmental Protection Agency, Office of Air and Radiation – Telework programmes: implementing Commuter Benefits as one of the Nation's Best workplace for Commuters

Dicembre 2004 – Le forum des droits sur l'internet – Recommandation, Le télétravail en France

2002 – C. Åborg, E. Fernström, M. Ericson - Telework – Work Environment and Well Being. A Longitudinal Study

Employment and Training Corporation (Malta), Ministry of Investment, Industry and Information Technology – Telework, is it for me?

The Swedish Employers' Federation, The Swedish National Institute ALMEGA-forum for service companies for Working Life, The Swedish Work Call Center Institute, The Swedish Call Centre Federation, The Salaried Employees' Union, HTF - A Sound Working Environment in Call and Contact Centres Advice and Guidelines

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Michele Tiraboschi (Direttore responsabile), Michele Lepore (co-Direttore)

Redazione

Annamaria Antonucci (Coordinatore di redazione), Paola De Vita, Francesco Di Bono, Sara Ferrua, Maria Giovannone (Redattore capo), Maddalena Magni (Art director), Alberto Russo, Malcom Sargeant

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 15 del 2 ottobre 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena