

# IL PUNTO SUL TELELAVORO

SILVANA TORIELLO\*

## Premessa

Il telelavoro è una particolare forma di organizzazione del lavoro in grado di offrire particolari vantaggi sia alle imprese che ai lavoratori. Esso consente alle imprese di aumentare la produttività e l'efficienza, ridurre le spese di gestione (soprattutto quelle relative all'acquisto o all'affitto dei locali aziendali), conseguire una maggiore flessibilità operativa e ridurre il *turn over* del personale, trattene-ndo i dipendenti che, per motivi oggettivi (trasferimento dell'azienda) o sog-gettivi, non possono più rimanere in azienda. I costi a carico delle imprese sono soprattutto legati alla delocalizzazione degli uffici, quali le spese degli investi-menti in sistemi *hardware* e *software*. Aggiungiamo pure che il telelavoro quale lavoro a distanza può essere adottato anche a sostegno di unità operative in crisi come in concreto avvenuto ad esempio proprio in INAIL con l'esperimento della Sede virtuale che dal centro ha operato a sostegno di sedi periferiche secondo la logica del chiodo scaccia chiodo. Il telelavoro offre, d'altro canto, ai lavoratori, la possibilità di gestire in modo più flessibile i tempi di lavoro - scegliendo con maggiore libertà i ritmi e i luoghi di lavoro -, e permette di disporre di maggiore tempo libero, grazie all'eliminazione o riduzione dei tempi impiegati per raggiun-gere il posto di lavoro. Lavorare presso la propria abitazione consente, inoltre, una maggiore presenza nell'ambito familiare. Il telelavoro si sposa dunque bene con le politiche di eco sostenibilità e con gli esperimenti di work life balance. Nella premessa dell'accordo sindacale del 26 luglio 2007 sottoscritto da Telecom Italia e dalle organizzazioni sindacali si legge che «il telelavoro è uno strumento che consente di migliorare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro e al tempo stesso consente al lavoratore di perseguire una migliore conciliazione fra l'attivi-tà lavorativa e la vita sociale». Logicamente ne consegue una specificità nell'ado-zione delle regole in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

\* INAIL, Direzione Centrale Rischi.

## Definizione

Il termine *telelavoro* fu coniato nel 1973 negli USA da Jack Nilles, ed identifica genericamente quel tipo di attività caratterizzata dall'impiego di tecnologie informatiche-telematiche e dalla lontananza dalla sede principale dell'azienda. Nel panorama legislativo e contrattuale di riferimento in Italia sono rinvenibili due definizioni di telelavoro che si distinguono a seconda della natura pubblica o privata del datore di lavoro. In particolare, nel settore delle pubbliche amministrazioni, l'articolo 2, comma 1, lett. *a*, del decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 1999 definisce telelavoro la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 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».

Nel settore privato, invece, l'articolo 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'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa».

Il telelavoro si caratterizza per essere un lavoro informatico a distanza. La prestazione è effettuata fuori dall'ufficio (nel proprio domicilio, in telecentri, in uffici virtuali, ecc) mediante un personal computer connesso o meno via modem con l'azienda e si risolve nel trattamento informatico o telematico di informazioni.

## Nozione

Il telelavoro è, dunque, una particolare modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa che può essere dedotta nei vari contratti di lavoro tipizzati dall'ordinamento e può essere reso sia in forma subordinata, sia in forma autonoma, sia in forma parasubordinata. In caso di telelavoro subordinato risulterà evidente l'esistenza di un potere direttivo e di controllo esercitato dal datore di lavoro, sia pure per il tramite di un collegamento informatico o telematico. Le attrezzature per telelavoratore sono di proprietà dell'impresa, il telelavoratore non può avvalersi della collaborazione di terzi ed il datore di lavoro ha un controllo diretto e continuo su di lui. Esiste anche un telelavoratore subordinato domiciliare *ex lege* 18 dicembre 1973, n. 877, che può disporre di mezzi e attrezzature proprie e può servirsi dell'opera accessoria dei propri familiari. Entrambe le possibilità è notorio che sono inibite al semplice telelavoratore subordinato.

Nel *telelavoro autonomo* il telelavoratore può «auto-organizzarsi» e non è legato da un vincolo di subordinazione al committente. Rientrano in tale ultima definizione il telelavoratore-imprenditore (*teleimprenditore*) ex articolo 2082 c.c. ed il telelavoratore autonomo ex articolo 2222 c.c. quando il lavoro è svolto in esecuzione di un contratto d'opera. Abbiamo infine il *telelavoro parasubordinato*, quando il telelavoratore presta la sua opera continuativamente e in modo coordinato, per un committente, libero essendo potenzialmente di organizzare a suo piacimento la sua attività.

### Tipologie di telelavoro

Nel Progetto di Ricerca n. 1403 finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e risalente al 2009 si legge : “Con particolare riferimento al tipo di collegamento che intercorre tra il computer terminale e il computer madre si possono individuare tre diverse forme di telelavoro:

- il *telelavoro off line*: il telelavoratore svolge la sua prestazione senza alcun collegamento elettronico con l'azienda. Il trasferimento dei dati alla casa madre avviene per posta, attraverso la consegna di *floppy disk* o inviando *files* via modem, sulla base di istruzioni ricevute preventivamente da parte dei suoi capi e con controllo successivo rispetto al momento in cui si svolge la prestazione;
- il *telelavoro one way*: i dati affluiscono a senso unico al computer madre direttamente dal videoterminale esterno in assenza di un controllo diretto sul terminale esterno;
- il *telelavoro online*: il lavoratore opera su un videoterminale inserito in una rete di comunicazione elettronica che consente un dialogo interattivo fra i vari videotermini esterni e fra questi e il computer madre. Il telelavoratore, pur svolgendo la prestazione a distanza dalla sede centrale, può interagire in tempo reale con il resto dell'organizzazione aziendale;  
Si possono distinguere, inoltre, diverse tipologie di telelavoro anche dal punto di vista organizzativo:
- *telelavoro a domicilio*: è la forma di telelavoro maggiormente diffusa e riconosciuta. Implica la delocalizzazione della postazione di lavoro dall'impresa alla casa del lavoratore. Quest'ultimo è collegato all'azienda o in modo continuo attraverso una rete aziendale (LAN aziendale) o in modo saltuario tramite internet. Può rientrare nell'alveo del lavoro subordinato (*home based*) o nell'alveo del lavoro autonomo (*soho*);
- *Working out o telelavoro mobile*: il lavoratore non ha una sede fissa di lavoro, ma svolge la sua attività spostandosi da un luogo all'altro e comunicando con la sede per mezzo di apparecchiature portatili (ricetrasmittenti, cellulari, PC

portatili collegati via Internet in appositi centri di trasmissione). La separazione con la sede aziendale non è totale e sono previsti sia le visite in sede, sia i contatti periodici con i superiori. Ad esempio, il telelavoratore può recarsi dai clienti e, da lì, collegarsi con l'ufficio per inviare ordini, aggiornare quotazioni, fare teleconferenze con esperti e tecnici in sede;

- *Telecentri o telecottage*: la prestazione di lavoro viene svolta presso strutture dotate di tutti gli strumenti necessari per il lavoro e la comunicazione a distanza. Offrono delle postazioni ai lavoratori di una o più organizzazioni oppure offrono servizi telematici per liberi professionisti. I vantaggi consistono principalmente nella ripartizione dei costi tra le imprese e nell'opportunità di sviluppo di zone periferiche o rurali;
- *Aziende virtuali*: l'azienda è costituita da lavoratori che svolgono la propria attività da tutto il mondo unicamente per via telematica. Esiste un centro direttivo in una località, ma l'intera attività è svolta e coordinata *online*. Si tratta di un'azienda che esiste soltanto in rete, che non occupa uno spazio fisico delimitato. I vantaggi di questo tipo di struttura, completamente basata sull'utilizzo delle ICT sono: azzeramento dei costi fissi, accesso a un mercato illimitato, massima flessibilità organizzativa;
- *Gruppi virtuali*: è un gruppo di cooperazione tra persone reso possibile dall'apporto dell'interazione creativa e dell'informatica. Questa modalità permette di sfruttare sinergie e collaborazioni, di sviluppare nuove figure professionali, di ridurre i tempi e migliorare la qualità del lavoro. Si tratta, in pratica, di una modalità di telelavoro di tipo collettivo, in cui i lavoratori condividono uno spazio virtuale.

## Quadro normativo

In merito è necessario distinguere tra il **settore privato** per il quale ricordiamo :

- **Accordo-quadro Europeo 16 luglio 2002. Framework Agreement On Telework;**
- Report on the implementation of the European social Partners' Framework Agreement on Telework, 2 luglio 2008
- Accordo interconfederale 20 gennaio 2004. Recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro (Industria Calzature, CCNL 18/5/2004 - art. 37-bis; Industria Pelli e Cuoio, CCNL 1/7/2008 - art. 31-quinques; Industria Abbigliamento CCNL 9/7/2010 - art. 43; Industria Chimica, CCNL 10/5/2006 - art. 31; Centri elaborazione dati (CED), CCNL 28/9/2009 - artt. 96-107; Aziende di pulimento e multi servizi, CCNL 4/3/2005 - artt. 70-82; Aziende Grafiche e Editoriali, CCNL 28/3/2008 - art. 28 ecc.)
- Accordi aziendali (Nestlé Italia, Italtel, Dun & Bradstreet, Seat, Saritel,

Telecom Italia, Digital Equipment, ENPACL, IBM Italia; Tecnopolis; Caridata; Dimensione ecc.)

ed il settore pubblico dove ricordiamo:

- L. 16 giugno 1998, n. 191. Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica (art. 4);
- D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70. Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191;
- Accordo ARAN 24 marzo 2000 (CCNQ). Ipotesi di accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191;
- Deliberazione AIPA. 31 maggio 2001, n. 16. Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70;
- Intesa 6 aprile 2007. Lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- Contratti collettivi di comparto (Regioni ed Autonomie Locali, CCNL 14/9/2000 - art. 1; Enti pubblici non economici, CCNL 14/2/2001 - art. 34; Enti di ricerca, CCNL 21 febbraio 2002 - art. 21; Università, CCNL 13/8/2008 - art. 23; Scuola, Accordo 18/10/2001 e CCNL 24/7/2003 artt. 134-139; Coni, CCNL 26/5/2008 - art. 44; Unioncamere, CCNL 4/3/2003 - art. 44; Enea, CCNL 18/7/2002 - art. 21; Cnel, CCNL 13/2/2001 - art. 38 ecc.).

## Il telelavoro nel settore privato

I principi fondamentali che regolamentano la materia sono stati posti dall'accordo interconfederale del 2004 che prevede 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 (articolo 3). Prevede, inoltre, che il telelavoratore fruisca delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa, nonché una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro (articolo 9) ed inoltre il diritto agli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda (articolo 10). Anche questo Accordo prevede un apposito articolo in materia di sicurezza (articolo 7) il quale ribadisce che il datore di

lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Prevede, inoltre, in capo al medesimo l'obbligo di informare il telelavoratore circa le politiche aziendali in tema di salute e sicurezza. Statuisce, da ultimo, che al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato al preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Di seguito alcuni principi generali della materia:

- a **volontarietà**: il telelavoro può essere concordato al momento dell'assunzione o successivamente.  
L'accordo sul telelavoro dipende esclusivamente da una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di optare, nel corso del rapporto, per il telelavoro non può costituire motivo di sanzione disciplinare.  
Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.
- b **Protezione dei dati**: il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme.
- c **Organizzazione del lavoro**: il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
- d **Diritti collettivi**: i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

## Il telelavoro nel settore pubblico

La **legge 16 giugno 1998, n. 191**, nota come *Bassanini-ter*, ha introdotto per la prima volta in Italia la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di far ricorso al telelavoro. In particolare l'articolo 4 della citata legge prescrive che quest'ultime, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, possano autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

- a **Volontarietà**: allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme di lavoro a distanza impegnando lavoratori che si dichiarino disponibili a ricoprire posizioni di telelavoro.

A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro (a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete).

La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia disponibile un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta scritta, nella sede di lavoro originaria a condizione che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto.

- b **Progetti di telelavoro**: il decreto del Presidente della Repubblica **8 marzo 1999, n. 70**, regolamento recante disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, è intervenuto a definire le norme necessarie per la concreta operatività dell'istituto. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo. L'assegnazione di telelavoro riguarda i lavoratori che si rendono disponibili, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgono

le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste.

In caso di richieste superiori al numero delle disponibilità, l'Amministrazione utilizza i seguenti criteri di scelta:

1. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
2. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
3. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

c **Strumenti di lavoro:** le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro (workstation), che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione come sono a carico dell'amministrazione le spese connesse ai consumi energetici e telefonici e le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza.

Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto.

L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

Il lavoratore si impegna ad utilizzare gli strumenti esclusivamente ai fini della prestazione di telelavoro e a vietarne l'utilizzo ad altre persone.

In base al disposto dell'articolo 4, comma 2, inoltre, la prestazione di telelavoro può effettuarsi anche presso il domicilio del dipendente a condizione che ivi sia disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche. La verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa compete al dirigente alla stregua dei parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro. Ciascun progetto prevede la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro. Le amministrazioni offrono, al pari degli altri dipendenti, l'opportunità al telelavoratore di usufruire della formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione. Alla contrattazione collettiva vengono, infine, demandati diversi compiti: la determinazione della disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro (dovendo in ogni caso garantire un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e un'adeguata tutela della salute e della sicurezza); le modalità per

l'eventuale accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.

## Telelavoratori disabili

In base alla legge 68/1999 art. 4, c. 3 ed alla legge 183/2011, art. 22, c. 5, I lavoratori disabili occupati da datori di lavoro pubblici e privati con modalità di telelavoro sono computati ai fini della copertura della quota di riserva. Datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistita adeguata alla specifica disabilità in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, anche con "contratto" di telelavoro, i datori di lavoro possono stipulare con gli uffici competenti:

- convenzioni nelle quali sono stabiliti tempi e modalità di assunzione. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. La convenzione può essere stipulata anche da datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni obbligatorie;
- convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

## Incentivi all'assunzione

A parte quanto visto per i disabili, la Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha introdotto per il telelavoro i seguenti incentivi:

- erogazione di contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie che presentino progetti articolati di telelavoro, anche nella forma di contratto a termine o reversibile, volti a consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, sono previsti particolari finanziamenti da parte del Fondo per l'occupazione (L. n. 53/2000, art. 9, c. 1, lett. a);

- assunzione di lavoratori in mobilità anche con modalità di telelavoro (L. n. 223/1991, art. 9, c. 2).

## L'esposizione al rischio infortunistico dei telelavoratori

In una recente pubblicazione dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro si legge che i telelavoratori, come gran parte degli altri lavoratori impiegati con contratti atipici *are more vulnerable than permanent workers, as they usually carry out the most hazardous jobs, work in poorer conditions, and are the subject of less OSH training, which increases the risk of occupational accidents.* INAIL sul tema dei lavoratori atipici possiede statistiche relativamente all'andamento infortunistico correlate esclusivamente alla somministrazione di lavoro ed al lavoro parasubordinato. Nulla c'è con riferimento ad altre forme di lavorazione atipiche come ad esempio il telelavoro. Per incidens si evidenzia che per i lavoratori somministrati, in gran parte extracomunitari, il tasso di frequenza infortunistica "risulta nettamente più elevato di quello medio che si registra per gli addetti dell'Industria e Servizi» - Rapporto Annuale INAIL 2007 -.

## Assicurazione obbligatoria e telelavoro

In poche e sporadiche occasioni ( che in verità si contano sulle dita di una mano) INAIL è stato chiamato ad esprimersi in veste di Istituto assicuratore sulla assicurabilità del lavoratore che svolge la propria attività in telelavoro.

Nei casi in cui ciò è avvenuto la nozione di telelavoro che è stata posta a base delle risposte rese è la seguente : per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Ne discende che in tal senso, il telelavoro si configura quale una delle modalità di organizzazione del lavoro a distanza che non comporta di per sé un mutamento di mansioni, in quanto i contenuti della prestazione lavorativa rimangono invariati ed il dipendente resta comunque inserito nell'organizzazione aziendale e conseguentemente assoggettato al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

La prestazione resa dal lavoratore, anche se eseguita in ambito domiciliare, mantiene comunque le caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che agli addetti al telelavoro continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali anche per quanto riguarda la copertura assicurativa infortunistica.

## Le conseguenze sul piano assicurativo

Ciò significa che il fatto che l'utilizzo di date tecnologie consenta al lavoratore di svolgere la propria attività in un contesto ambientale diverso da quello aziendale, non cambia in alcun modo modalità e condizioni dell'applicabilità delle regole proprie dell'assicurazione obbligatoria.

Gli addetti al telelavoro, pertanto, hanno diritto alle stesse prestazioni economiche, sanitarie e integrative degli altri lavoratori assicurati.

## Gli adempimenti dei datori di lavoro

Per tali addetti possiamo distinguere sotto il profilo degli adempimenti dei datori di lavoro per l'assicurazione INAIL due ipotesi:

- a* aziende che trasformano il rapporto di lavoro di alcuni dipendenti in telelavoro, sia nel caso che tale attività sia prestata in tutti i giorni della settimana sia solo in alcuni;
- b* aziende per le quali il rapporto di lavoro nasca già come telelavoro.

Nel primo caso il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto la modifica delle modalità del rapporto di lavoro, i nominativi dei dipendenti assegnatari di forme di telelavoro a domicilio, nonché l'esatta ubicazione del luogo ove l'attività di telelavoro è svolta, la descrizione analitica degli ambienti di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività, con particolare riguardo alle giornate in cui il lavoratore presta la propria attività presso il proprio domicilio, all'orario di lavoro ed alle fasce di reperibilità. Nel secondo caso il datore di lavoro deve comunicare quanto precede all'atto della denuncia di esercizio.

Per quanto riguarda, poi, le modalità di attestazione delle presenze della dipendente presso il proprio domicilio, esse possono essere rilevabili sulla base del collegamento telematico della lavoratrice con la struttura aziendale. Questo collegamento, convalidato mediante un riconoscimento certo del dipendente tramite una password di accesso, permette al datore di lavoro di provvedere alle registrazioni nel libro unico del lavoro.

Sotto il profilo strettamente assicurativo la creazione di una postazione di telelavoro non configurerà in genere la necessità dell'apertura di apposita posizione assicurativa territoriale perché non si tratta di stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Trattasi di attività svolta in etero direzione e che pertiene nettamente alla vita propria dell'azienda cui il lavoratore è collegato. Ciò che muta è solo la formula organizzativa del lavoro.

Sotto il profilo della classificazione tariffaria ove la lavorazione svolta dal tele-

lavoratore sia nuova rispetto a quelle già presenti in azienda nella pat di riferimento presente negli archivi INAIL dovrà essere aperta una nuova voce di tariffa, diversamente le retribuzioni del/dei lavoratori in telelavoro verranno denunciate sulla voce di rischio già presente all'interno della pat.

Per quanto attiene agli obblighi di denuncia di eventi dannosi in danno al lavoratore, stante l'applicazione anche nelle ipotesi di telelavoro dei concetti di evento dannoso, occasione di lavoro, attività tutelata, responsabilità nel verificarsi dell'evento, particolare attenzione dovrà prestarsi nella compilazione della denuncia di infortuni o di malattia professionale, alla indicazione delle **attività inerenti il rapporto di lavoro**, dell'orario di lavoro e degli ambienti destinati alla postazione di lavoro.

Per quanto concerne modifiche eventualmente sopravvenute nel rapporto di lavoro, si ritiene opportuno non gravare il datore di lavoro di ulteriori oneri relativi alle eventuali variazioni riguardanti l'orario di lavoro, le giornate lavorate in azienda o presso il domicilio del lavoratore. A tale riguardo, sarà sufficiente che il datore di lavoro, all'atto della denuncia di infortunio, dichiarare che lo stesso è avvenuto durante la prestazione lavorativa, nel luogo determinato e secondo l'orario definito come da accordi intervenuti tra le parti.

## La tutela

Una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i telelavoratori sono tutelati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo scaturito da una scelta arbitraria del lavoratore il quale, mosso da impulsi personali, crei e affronti volutamente una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interrutiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento.

Inoltre, nell'ipotesi in cui le singole giornate siano integralmente lavorate o in azienda o presso il domicilio del lavoratore, si considera "infortunio in itinere" l'infortunio avvenuto durante i tragitti. Mentre, nell'ipotesi in cui le singole giornate vengano lavorate parte in azienda e parte presso il domicilio del lavoratore, un eventuale infortunio avvenuto durante il percorso dal luogo di abitazione a quello di lavoro e viceversa, non è da considerarsi "infortunio in itinere", bensì infortunio avvenuto, per finalità lavorative, durante il percorso che collega un luogo di lavoro ad un altro luogo di lavoro. Un simile tipo di infortunio incide pienamente sul tasso specifico aziendale.

La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali dei dipendenti dell'Amministrazione statale e periferica dello Stato che eseguono prestazioni di telelavoro continua a trovare attuazione nell'ambito della c.d. Gestione per conto di cui all'art. 127 del D.P.R. n. 1124/1965, in presenza dei requisiti di assicurabilità previsti dagli articoli 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965.

## La sicurezza degli ambienti di lavoro

Sotto il profilo della responsabilità, tenuto conto che l'ambiente ove opera il lavoratore è da considerarsi come prolungamento della sede di lavoro principale, anche per l'ambiente ove sarà collocata la postazione di lavoro il datore di lavoro dovrà assicurare i requisiti di igiene e sicurezza, come previsto dalla normativa vigente. Il D.Lgs. 81/2008 in merito prevede all'art. 3 comma 10 che "a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. 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 III. I lavoratori a distanza 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. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce 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.

L'INAIL, nell'ambito del "Progetto quadro per il Telelavoro in INAIL", ha garantito, anche in relazione a quanto stabilito dall'accordo quadro del 2000, per i propri dipendenti, la copertura assicurativa del locale ove si svolge la specifica attività, nonché delle attrezzature in dotazione e dei terzi che hanno accesso al locale medesimo con apposita polizza assicurativa privata. In particolare, tutte le apparecchiature informatiche che vengono messe a disposizione dei lavoratori sono assicurate, anche per eventuali danni arrecati a terzi, indipendentemente dal luogo di utilizzazione (ad esempio, in occasione di fiere o di eventi vari).

## Specificità dei rischi a cui sono esposti i telelavoratori

Seguiamo sempre il Ministero nella descrittiva dettagliata che dei rischi fa nel proprio rapporto 1403 con riferimento al telelavoro "(...omissis...) i rischi speci-

fici dei telelavoratori e dei lavoratori a domicilio sono: 1) Rischi da uso di VDT, 2) Movimenti ripetitivi e postura, 3) Rischi da ambienti confinati (chimico, fisico, biologico) e 4) Rischi da VDT.

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 etc. Naturalmente le misure tecniche da adottare in tal senso sono descritte nell'allegato XXXIV del decreto legislativo n. 81 del 2008 cui si rimanda. 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: *a) Disturbi oculari* (prurito, bruciore, lacrimazione, dolore periorbitario, o retro bulbare, alterazione dell'accomodamento, iperemia congiuntivale), *b) Disturbi visivi* (fastidio alla luce, visione sfuocata, visione sdoppiata, aloni colorati, riduzione acuità visiva, allontanamento del punto prossimo, riduzione ampiezza fusiva), e *Disturbi generali* (cefalea, astenia nausea vertigini e tensione generale). I criteri di valutazione dell'astenopia occupazionale sono demandati al medico competente, il quale già in forza delle norme dettate dalla legge n. 422 del 2000 dispone 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. Inoltre, 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. Numerose sono le attività che espongono a detto rischio e nel caso dei telelavoratori le principali sindromi che ne possono derivare sono le seguenti: *a) Sindrome del Tunnel carpale*, *b) Sindrome di De Quervain*, *c) Sindrome tensiva cervicale*, *d) Tendiniti e tenosinoviti*, *e) Cisti tendinee* e *f) Sindrome del dito a scatto*. 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. 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. Gli inquinanti indoor possono essere, chimici, fisici, biologici. Gli inquinanti chimici prevalentemente presenti negli ambienti confinati non industriali sono i seguenti: *Ossidi di Azoto* (radiatori a cherosene, le stufe a gas prive di scarico ed il fumo di tabacco), *Ossidi di zolfo* (stufe a cherosene), *Monossido di carbonio* (processi di combustione e fumo di tabacco), *Ozono* (strumenti elettrici di alto voltaggio, da stampanti laser e fax), *Particolato aerodisperso* (fumo di sigaretta e altre fonti di combustione), Composti organici volatili (cosmetici, i deodoranti, e gli abiti recentemente trattati in lavanderia), *Benzene* (materiali di costruzione, vernici ecc.), *Formaldeide* (case prefabbricate ed in locali con posa recente di moquette e mobili in truciolato), *Idrocarburi aromatici policiclici* (stufe a cherosene ed il fumo di tabacco), *Antiparassitari* (prodotti usati per eliminare mosche, zanzare ed altri insetti), *Amianto* e *Fibre minerali sintetiche*. L'inquinante fisico maggiormente diffuso è il *Radon* - un gas radiattivo, classificato IARC come cancerogeno - considerato la seconda causa di cancro polmonare dopo il fumo di sigaretta. Le fonti principali di inquinamento biologico indoor sono, invece, gli occupanti, gli animali domestici, la polvere, le strutture ed i servizi degli edifici, 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. Tra le patologie derivate dalla esposizioni agli agenti descritti negli ambienti confinati e gli effetti sulla salute meritano particolare attenzione le malattie associate agli edifici o *Buildingrelated illness* (Legionellosi, febbre da umidificatori, alveolite allergica ecc.) e la sindrome dell'edificio malato o *Sick-Building*. 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.”

### L'articolo 3 comma 10 del D.Lgs. 81/2008

Questa norma ha proposto alcuni problemi interpretativi:

#### A - Lavoratori a distanza

Il decreto legislativo n. 81 del 2008, all'articolo 3, comma 10, detta una normativa prevenzionistica specifica soltanto per i «lavoratori “subordinati” che effettuano una “prestazione continuativa” di “lavoro a distanza”, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 ». Il termine “lavoratori a distanza” ha creato non pochi problemi interpretativi. Parte della dottrina infatti ritiene che rien-

trino nel campo di applicazione dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008 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'articolo 2, comma 1, lett. *t*, del decreto legislativo n. 81 del 2008). L'esempio ricorrente è quello dei *call center* (remoti) di un'impresa che può svolgere o meno 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. Per contro altra dottrina non concorda con questa interpretazione estensiva e ritiene che il contenuto della norma si riferisca esclusivamente al telelavoro *stricto sensu*, mentre per i lavoratori a distanza "non telelavoratori" dovrebbero, invece, valere tutte le regole di tutela generali.

### **B - Prestazione continuativa**

Il fatto che la norma parli di prestazione continuativa ha indotto alcuni autori ad escludere dall'ambito della disciplina in oggetto le ipotesi di telelavoro svolte "in alternanza". Si riterrebbe però che nella norma rientrino tutte le ipotesi di telelavoro non meramente occasionale, a prescindere dal fatto che esso sia svolto anche in forma alternata. Infatti l'articolo 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".

### **C - Le tutele sostanziali per i telelavoratori subordinati**

A tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza (a prescindere dalla sede di lavoro), mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni sulle attrezzature munite di videoterminale (titolo VII, D.Lgs. n. 81/2008 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.).

Il telelavoratore subordinato ha diritto a fare «una pausa di quindici minuti ogni centoventi di applicazione continuativa al videoterminale» (articolo 175, comma 3) e ha diritto ad essere sottoposto a sorveglianza sanitaria da parte del medico competente, «con particolare riferimento: *a*) ai rischi per la vista e per gli occhi; *b*) ai rischi per l'apparato muscolo scheletrico », secondo le periodicità e le modalità statuite dall'articolo 176.

Nell'ambito delle tutele approntate per il videoterminalista, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare *ex ante* i rischi connessi allo svolgimento delle attività al videoterminale, «analizzando, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 28, i posti di lavoro con particolare riguardo:

a) rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico e mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale» (articolo 174, comma 1). Poiché l'utilizzo di videoterminali «può far sorgere problemi fisici legati alla postura assunta nello svolgimento della mansione, nonché connessi alle condizioni ambientali ed ergonomiche», il datore di lavoro ha l'obbligo di «organizzare e predisporre i posti di lavoro in conformità ai requisiti minimi di cui all'Allegato XXXIV (“Requisiti minimi di: 1. Attrezzature; 2. Ambiente; 3. Interfaccia elaboratore-uomo”) (articolo 174, comma 3). In caso di «telelavoro subordinato a domicilio», il datore di lavoro deve installare la postazione di telelavoro presso l'abitazione del lavoratore e garantirne la conformità alla normativa vigente. L'art. 173 comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008, definisce quale «posto di lavoro» di cui il datore di lavoro deve assicurare la sicurezza: «l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante».

Nel caso di “telecentro”, invece, si deve ritenere che il datore di lavoro abbia l'obbligo di adempiere a tutti gli obblighi di sicurezza connessi ai “luoghi e locali di lavoro”, essendo il telecentro sottoposto alla sua piena e diretta “signoria”. Il datore di lavoro deve fornire ai telelavoratori informazioni, in particolare «per quanto riguarda: 1) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 174 (valutazione dei rischi); 2) le modalità di svolgimento dell'attività (es. controllando la postura); 3) la protezione degli occhi e della vista (es. controllando la distanza dal monitor, l'illuminazione)» (articolo 177). Il testo dell'articolo 3, comma 10, riguardo agli obblighi di informazione, statuisce, altresì, che «i lavoratori a distanza 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». I datori di lavoro devono anche formare i lavoratori in relazione ai rischi specifici, con particolare riguardo ai contenuti minimi dell'informazione di cui sopra (articolo 177). Il datore di lavoro, da un lato, deve fornire ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro (in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174), le modalità di svolgimento dell'attività e la protezione degli occhi e della vista e, dall'altro lato, deve assicurare una formazione adeguata in particolare per quanto concerne le misure applicabili al posto di lavoro. Infine «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 III (“Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale”)». Il lavoratore, da parte sua,

“deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro” (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008). Per parte della dottrina i «telelavoratori subordinati domiciliari» sono, invece, inquadrabili come lavoratori a domicilio *ex lege* n. 877 del 1973. Per cui sotto un profilo prevenzionistico, tali Autori ritengono che, ai sensi dell’articolo 3, comma 9, come modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, per i telelavoratori riconducibili nella fattispecie di cui alla legge n. 877 del 1973 trovino applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e che agli stessi debbano, inoltre, essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Al fine di verificare la corretta applicazione delle norme di sicurezza i rappresentanti dei datori di lavoro, le rappresentanze sindacali e le autorità competenti possono accedere al luogo in cui viene effettuato il telelavoro. Nel caso in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso l’abitazione del telelavoratore, l’accesso degli addetti alla manutenzione, del responsabile di prevenzione e protezione e del delegato alla sicurezza, è subordinato:

- al preavviso;
- al consenso del lavoratore;
- alla comunicazione del nominativo di chi effettuerà la manutenzione o il sopralluogo;
- deve riguardare unicamente la postazione di lavoro e le attrezzature collegate;
- deve avvenire durante l’orario di lavoro.

A sua volta il lavoratore a distanza, nel caso di telelavoratore subordinato, può chiedere (per iscritto e adducendo le motivazioni) che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione. Il datore di lavoro garantisce 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. L’Inps ha previsto (circ. n. 80/2008), ai fini della sicurezza del telelavoratore, per l’ambiente lavorativo i seguenti requisiti:

- abitabilità;
- locale di superficie e volume adeguati per la postazione di telelavoro;
- impianti elettrici, di riscaldamento o condizionamento a norma;
- certificazione degli impianti;
- condizioni ambientali idonee in termini di illuminamento, microclima, rumore e più in generale in termini di esposizione a agenti chimici, fisici e biologici.

Lo spazio destinato all'attività lavorativa deve essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari, al fine di:

- facilitare la separazione tra tempi e ritmi di lavoro e tempi e ritmi di vita casalinga e quotidiana;
- ottimizzare l'interazione con gli altri abitanti dell'appartamento per non creare disagi e situazioni potenzialmente stressanti per il telelavoratore stesso.

Per quanto riguarda le attrezzature da lavoro l'All. XXXIV del D.Lgs. n. 106/2009 dispone i requisiti minimi per:

- schermo;
- tastiera e dispositivo di puntamento;
- piano di lavoro
- sedile di lavoro
- computer portatile.

Nella scelta, nell'elaborazione e nell'acquisto del software il datore di lavoro deve considerare i seguenti fattori:

il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;

- il software deve essere adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore;
- il software deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

#### **D - Le tutele per i telelavoratori parasubordinati**

Il D.Lgs. n. 81/2008 detta disposizioni antinfortunistiche esclusivamente per il lavoro "a distanza" subordinato, mentre non è menzionato il lavoro "a distanza" parasubordinato.

La norma prende in considerazione più in generale i lavoratori con contratto a progetto (co.co.pro.) e con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), che svolgono la prestazione lavorativa presso i "luoghi di lavoro del committente", e prevede per loro la piena attuazione delle norme antinfortunistiche. Una parte della dottrina ritiene, comunque, possibile applicare il dettato normativo anche ai telelavoratori con contratto a progetto, unicamente se impiegati in telecentri, telecottage ecc. (disponibilità del committente), escludendo quindi i telelavoratori parasubordinati domiciliari. Le eventuali misure per la

tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto devono essere indicate nel contratto. Per i telelavoratori parasubordinati che svolgono la loro prestazione di lavoro al di fuori dei luoghi di lavoro del committente, come per tutti i lavoratori parasubordinati in genere, sembra persistere un vuoto legislativo di tutele specifiche, che tengano conto delle peculiarità organizzative di tale tipologia di impiego.

### **E - Le tutele per i telelavoratori autonomi**

I lavoratori autonomi (*ex art. 2222 c.c.*) hanno l'obbligo di utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008, di munirsi di dispositivi di protezione individuale e, con spese a proprio carico, hanno la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro deve, invece, ottemperare ad una serie di obblighi nel momento in cui decide di affidare lavori, servizi o forniture 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, "sempre che abbia la disponibilità giuridica" dei luoghi in cui si svolge la prestazione di lavoro autonomo. Le disposizioni di cui all'art. 26 del decreto legislativo n. 81 e s.m.i. non si applicano nei confronti dei telelavoratori autonomi che operino in luoghi di cui il committente non abbia la disponibilità giuridica, primo fra tutti il domicilio del lavoratore.

## **RIASSUNTO**

L'articolo fa il punto sul telelavoro delineandone nozione giuridica, definizione, tipologie e disciplina normativa sia per l'aspetto telelavoro pubblico che per quello privato soffermandosi in particolare sui profili di assicurabilità INAIL del telelavoratore e di salute e sicurezza del medesimo. Il tema è da sempre al centro dell'attenzione per chi si interessa al work life balance ed alle politiche di ecosostenibilità e per chi cerca forme di riorganizzazione del lavoro che consentano alle aziende una diversa distribuzione dei costi. In merito si segnala la perfetta tenuta rispetto alla materia del telelavoro dei principi propri dell'assicurazione obbligatoria pienamente applicabile secondo le proprie regole generali alla specifica figura nel mentre si evidenziano alcuni aspetti di problematicità con specifico riferimento alla tutela in termini di sicurezza predisposta dal testo unico del 2008 e successive modifiche ed integrazioni all'art. 3 comma 10. In particolare modo l'analisi condotta rileva alcuni limiti di tutela abbastanza evidenti in particolare per i telelavoratori parasubordinati che svolgono la loro prestazione di lavoro al di fuori dei luoghi di lavoro del committente, per i quali, come per tutti i lavoratori parasubordinati in genere, sembra persistere un vuoto legislativo di tutele specifiche

## SUMMARY

The article focuses on teleworking, outlining its legal concept, definition, types, and regulatory framework both for the public as well as the private teleworking sector, focusing on profiles of INAIL [National Institute for Insurance against Accidents at Work] insurability of the teleworker and the health and safety of the same. The issue has always been central to those interested in a work/life balance and ecological policies and for those who seeking forms of reorganisation of work that enable companies an alternative distribution of costs. In this regard, of interest is the perfect upholding, in relation to the issue of teleworking, of its principles of compulsory insurance which are fully applicable in accordance with its general rules relating to the specific figure while certain problematic aspects are highlighted with specific reference to protection in terms of safety provided by the Consolidated Text of 2008 and the subsequent amendments and additions of art. 3, paragraph 10. The analysis performed in particular presents a number of fairly obvious limits of protection, especially for freelance teleworkers that carry out their work outside of the workplace of the customer, for which, as for all freelance workers in general, a legal vacuum of specific safeguards seems to persist.