

Normativa su Telelavoro e Lavoro agile in Italia

La disciplina del **lavoro agile** in Italia è dettata dal Capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Le disposizioni si applicano sia al settore privato che al pubblico impiego.

La disciplina del **telelavoro** in Italia si differenzia in parte nel settore pubblico e nel settore privato.

La disciplina dettata dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008) si applica ad entrambi i settori.

Gli aspetti organizzativi del telelavoro sono invece trattati in modo differente: articolata e vincolante la disciplina che riguarda il settore pubblico, a carattere volontario e oggetto di incentivi quella che riguarda il settore privato. Unica eccezione è il D.lgs. 66/2003 sull'organizzazione degli orari di lavoro, che riguarda entrambi i settori ed evidenzia i profili di autonomia nella gestione dell'organizzazione dell'orario di lavoro che si applicano al telelavoro.

Al telelavoro nella PA si applica un complesso corpo normativo costituito dall'articolo 4 della legge 191/98 e dai suoi regolamenti attuativi (DPR 70/99 e Deliberazione AIPA 16/2001), dall'Accordo Quadro Nazionale del 23 marzo 2000 e dalla successiva contrattazione di comparto e contrattazione integrativa. A queste disposizioni si aggiungono l'articolo 9, comma 7 del Decreto Legge 179/2012 convertito con legge 221/2012 e, l'articolo 14 della Legge 124/15 che stimolano le PA ad organizzarsi per consentire la diffusione del telelavoro.

L'organizzazione del telelavoro nel settore privato è invece regolato da un Accordo interconfederale con carattere volontario siglato nel 2004, che recepisce l'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002 ed è oggetto di incentivi e agevolazioni.

Segue uno schema che riassume gli ambiti di applicazione della normativa vigente sul telelavoro e una tabella che contiene l'elenco delle disposizioni, corredato da un link ai documenti citati e una breve descrizione del loro contenuto.

Ambiti di applicazione della normativa sul telelavoro

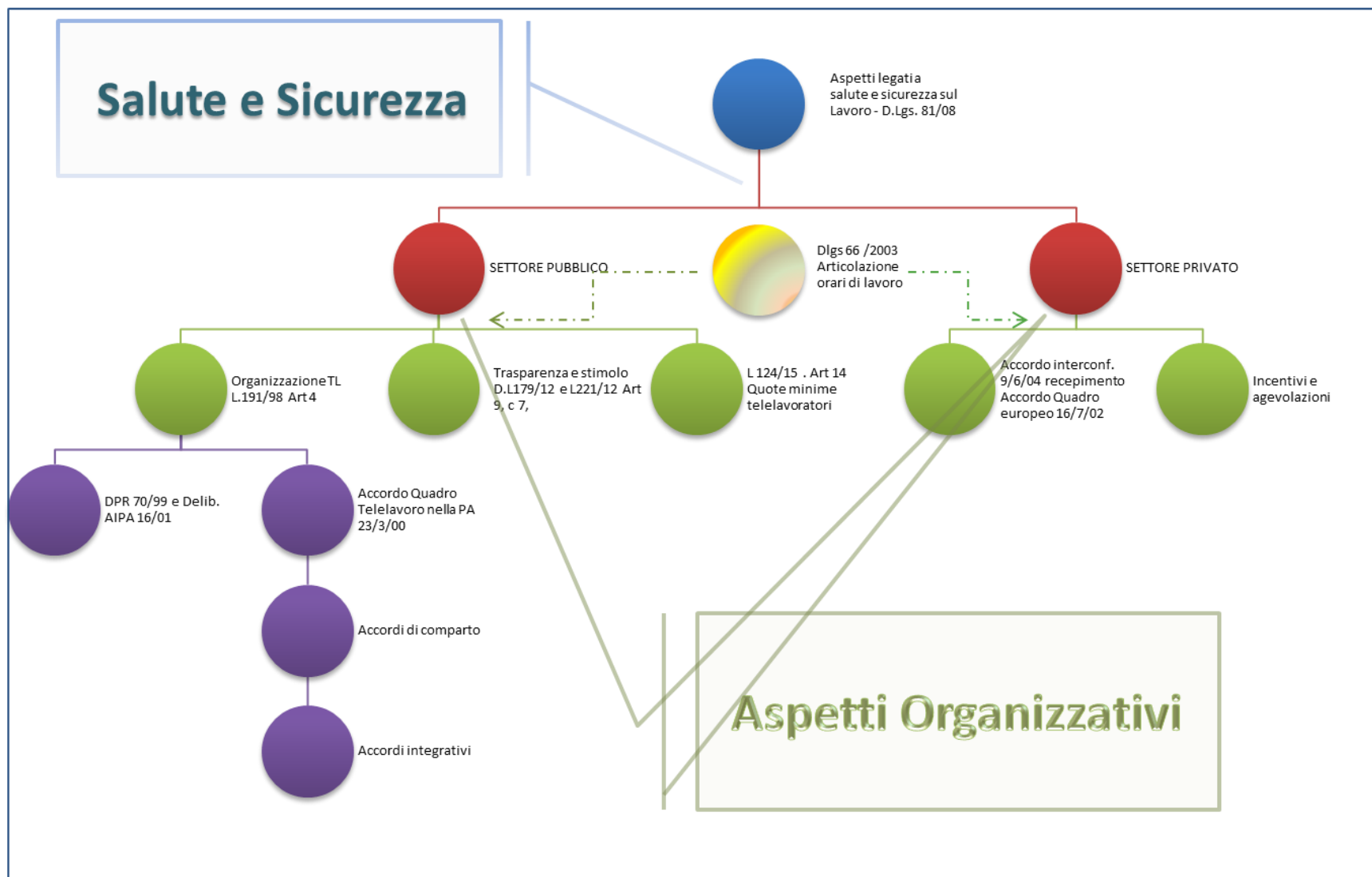


TABELLA 1 ELENCO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE E TELELAVORO

Leggi e Decreti Legislativi	Link	Contenuto
<p>Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato</p>	<p>Legge 81/2017</p>	<p>Il Capo II regola il lavoro agile e si applica anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Per lavoro agile si intende una "modalità" di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Tale modalità va stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</p>
<p>Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (Art. 14, c 1)</p>	<p>Art. 14, c.1, L 124/15</p>	<p>L'articolo impegna le PA ad adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di altre forme di lavoro a distanza, che, entro il 2018, consentano, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, di accedere a tali modalità di prestazione. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di valutazione della performance organizzativa e individuale.</p> <p>Gli indirizzi attuativi sono affidati ad una direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata ex art.8 dlgs. 281/97.</p>
<p>Decreto Legge n. 179/2012 Misure urgenti per la crescita - convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012. (Art 9, c7)</p>	<p>Art 9, D.L179/12 e L221/12</p>	<p>L'articolo 9, comma 7, del D.L. n. 179/2012 convertito con L. n. 221/2012 ha introdotto l'obbligo, per le PA, di rendicontare periodicamente, in modo pubblico, i progressi nell'attuazione del piano di telelavoro e l'indicazione di procedere individuando le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, dando così l'indirizzo che, fino a prova contraria, tutte le attività possono essere svolte, in tutto o in parte, anche a distanza.</p> <p>L'articolo stabilisce, inoltre, la rilevanza dell'eventuale mancata pubblicazione del piano ai fini della misurazione e valutazione, della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p>
<p>D.lgs.8 aprile 2003, n. 66 attua le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro. (Art 17, c5)</p>	<p>http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm</p>	<p>In considerazione dell'autonomia di gestione riconosciuta al telelavoratore nell'organizzare il proprio tempo di lavoro alcune parti della disciplina (durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale, riposo giornaliero e pause, lavoro straordinario e notturno) non si applicano al telelavoro (art. 17, c 5)</p>

Leggi e Decreti Legislativi	Link	Contenuto
Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. (Art 3, c. 10, Titolo VII, All 34)	Articolo 3, c. 10 Titolo VII Allegato 34	<p>Le disposizioni del D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro si applicano indistintamente al telelavoro pubblico e a quello privato. Si riferiscono al telelavoro l'articolo 3, comma 10, il Titolo VII e l'allegato III sulle caratteristiche di sicurezza delle attrezzature munite di videoterminali</p>
Legge del 16 giugno 1998, n.191, in materia di "Formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle Pubbliche Amministrazioni". (Art 4)	L 191/1998	<p>Nel contesto della riforma della PA e della semplificazione amministrativa avviate nel 1997, l'articolo 4 della legge 191/98 (Bassanini ter) ha introdotto la possibilità, per le PA, di avvalersi di forme di "lavoro a distanza" con la finalità di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione.</p> <p>Il ricorso a tale flessibilità di impiego delle risorse umane non è concepito dalla legge come un obbligo, ma come una possibilità, sia per le amministrazioni che per i dipendenti. Alle amministrazioni è fatto obbligo di attenersi, nel caso di ricorso a forme di lavoro a distanza, ad alcune prescrizioni dettate dalla stessa legge (parità di salario alle prestazioni lavorative e determinazione delle modalità di verifica dell'adempimento lavorativo) e a criteri organizzativi comuni, affidati dalla legge, ad un regolamento attuativo.</p>

Regolamenti attuativi e Circolari contenenti istruzioni	Link	Contenuto
Direttiva n.3 2017, Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti	Direttiva 3/2017	<p>La Direttiva fornisce indirizzi, criteri e modalità per guidare amministrazioni ed enti pubblici ad, adottare le misure organizzative volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro; b) sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità, spaziali e temporali, per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

<p>INAIL Circolare n. 48 del 2 novembre 2017. Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23.</p>	<p>Circolare 42/2017</p>	<p>In attuazione della legge 81/2017 che ha introdotto il lavoro agile, la circolare fornisce istruzioni operative in relazione agli obblighi assicurativi e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori..</p>
<p>D.P.R. del 8 marzo 1999, n. 70, in materia di “Disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni”.</p>	<p>DPR 70/1999</p>	<p>Il DPR 70/99 è il regolamento attuativo a cui l’articolo 4 della Legge 191/98 ha affidato la disciplina delle modalità organizzative del lavoro a distanza. Con il DPR il ricorso al telelavoro, per le amministrazioni, è diventato accessibile solo nell’ambito di specifici progetti che devono contenere gli elementi indicati nel decreto stesso e nella Deliberazione A.I.P.A. n. 16/2001 del 31 maggio 2001 che riguarda aspetti tecnici, informatici e telematici.</p>
<p>Deliberazione AIPA del 31 maggio 2001, n. 16, in materia di “Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell’articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n.70”.</p>	<p>Deliberazione AIPA 16/2001</p>	<p>Il DPR 70/99 è il regolamento attuativo a cui l’articolo 4 della Legge 191/98 ha affidato la disciplina delle modalità organizzative del lavoro a distanza. Con il DPR il ricorso al telelavoro, per le amministrazioni, è diventato accessibile solo nell’ambito di specifici progetti che devono contenere gli elementi indicati nel decreto stesso e nella Deliberazione A.I.P.A. n. 16/2001 del 31 maggio 2001 che riguarda aspetti tecnici, informatici e telematici.</p>

Accordi	Link	Contenuto
<p>Accordo Quadro Nazionale del 23 marzo 2000, in materia di “Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n.191”.</p>	<p>Accordo Quadro Telelavoro nella PA 23/3/2000</p>	<p>La legge 191/98 ha affidato alla contrattazione collettiva il compito di adeguare la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro alle specifiche modalità con cui viene resa la prestazione in relazione alle diverse tipologie di lavoro a distanza. L’Accordo quadro ha dettato una serie di regole per le Amministrazioni e i telelavoratori indirizzate ad orientare il ricorso al telelavoro nella PA al telelavoro domestico e a connotarlo come pratica di conciliazione casa-lavoro.</p>
<p>Accordo quadro Europeo del 16 luglio 2002, stipulato a Bruxelles tra CES, UNICE/UEAPME E CEEP, in materia di “Telelavoro”.</p>	<p>Accordo quadro europeo del 2002 su Telelavoro</p>	<p>L’Accordo Quadro europeo, ha affrontato il telelavoro nei suoi due aspetti di strumento di razionalizzazione ed efficientamento dell’uso delle risorse e di conciliazione dell’attività lavorativa con la vita sociale. L’Accordo si riferisce al solo lavoro subordinato e comprende telelavoro domestico, in centri di co-working, in centri remoti e telelavoro nomade o mobile. Requisiti necessari sono la regolarità (una o più giorni alla settimana o al mese), l’utilizzo di ICT, la</p>

Accordi	Link	Contenuto
<p>Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, in materia di “Recepimento dell’accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.</p>	<p>Accordo interconfederale 2004 recepimento Accordo europeo</p>	<p>volontarietà del datore di lavoro e del dipendente, la flessibilità dell’orario lavorativo.</p> <p>Ha individuato poche e semplici regole sufficienti a stabilire un quadro di riferimento completo e coerente con il corpo normativo comunitario in materia, da attuare secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri.</p>