

**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

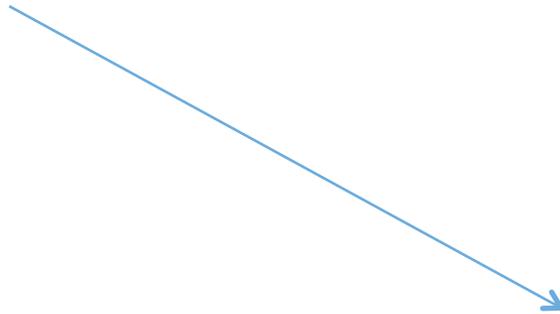
# Il tempo di lavoro nell'evoluzione delle forme di lavoro non autonomo

- Adriana Topo
- Università degli Studi di Padova

Ove non espressamente escluso, i riferimenti documentali sono reperibili in [www.iusexplorer](http://www.iusexplorer)

# Perché lavoro non autonomo

- Una definizione “per sottrazione”



Smart Working (lavoro agile) e diverse modalità di telelavoro

Note:

# Le diverse dimensioni della dipendenza nel rapporto di lavoro

- Cosa è successo al lavoro dipendente?
- Allentata la dimensione della dipendenza connessa alla convivenza nello stesso spazio di lavoro

Note:

# Digitalizzazione/robotizzazione e trasformazione del mercato del lavoro

- Digitalizzazione modifica le modalità di lavoro

Polarizzazione del mercato del lavoro



Ridimensionamento  
ruolo impiegatizio



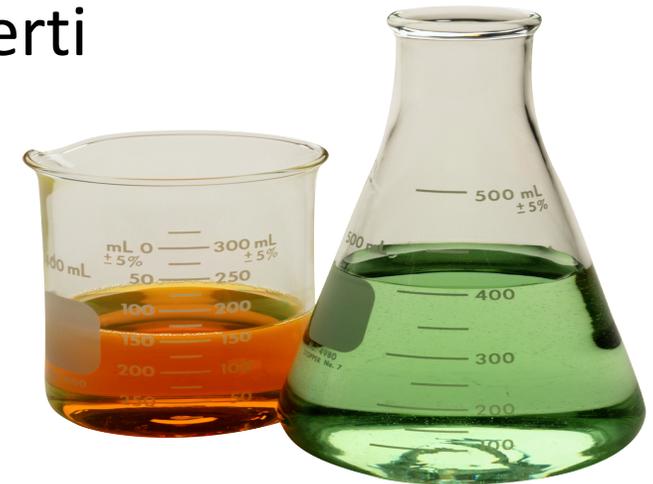
Lavori faticosi  
sostituibili da robot



Lavoro creativo: cresce lo discrezionalità del  
lavoratore nella SOCIETA' DELLA CONOSCENZA  
(CONSIGLIO EUROPEO DI LISBONA)

Come si evolve la dimensione del tempo in ragione della polarizzazione

- Il maggiore impatto è per i lavoratori della conoscenza perché nell'attività lavorativa rientra il processo creativo e l'autorganizzazione, entro certi limiti, dei processi produttivi



# Il diritto del lavoro rincorre le trasformazioni del lavoro

- Anticipato dalla Contrattazione collettiva che meglio risponde e si adatta all'evoluzione del mercato
- Incentivato dalla contrattazione a livello europeo (Accordo quadro 16 luglio 2002 recepito a livello nazionale dall'Accordo interconfederale 9/6/2004 ) che definisce il telelavoro attraverso l'individuazione delle ragioni (diffusione tecnologia dell'informazione) e degli effetti (l'attività lavorativa che potrebbe svolgersi nei locali dell'impresa viene svolta fuori dei locali della stessa)



## Telelavoro

(la trasformazione del lavoro domicilio nel mercato dei servizi per l'impresa o dell'impresa)

- Riservatezza nell'uso delle tecnologie
- Salute dell'ambiente di lavoro (no ispezioni)
- **PARITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO IN RELAZIONE AL LAVORATORE (NON A DOMICILIO) COMPARABILE**



- **Parità di condizioni anche in materia di orario**

Nel telelavoro la connessione tecnologica rafforza il vincolo di subordinazione rispetto al lavoro a domicilio

## L'essenzialità dello spazio di lavoro

- Il telelavoro comporta comunque un controllo del datore sullo spazio di lavoro ed è forse la disciplina relativa alla scelta dello spazio che in prima battuta appare distinguerlo dallo smart working ove il lavoratore ha diritto a scegliere lo spazio ... ma come vedremo...

E 'illegittima la modifica unilaterale dello spazio di lavoro (Trib. Napoli 13/02/2003 iusexplorer)

L'esatta individuazione della prestazione è elemento rilevante della volontà delle parti

# Qual è la disciplina dell'orario di lavoro nel telelavoro e come si differenzia il telelavoro rispetto allo smart working?

Una buona enunciazione si trova nella Delibera della giunta regionale del Lazio n. 555 del 9/10/2018 (Allegato 1)

Certamente non vi è obbligo di concordare lo SPAZIO con il datore

**Nello smart working il datore di lavoro nulla può dire circa la **collocazione temporale dell'orario di lavoro** ma i **tempi di riposo devono essere concordati fra le parti e deve essere garantito il diritto alla disconnessione (articolo 19 legge n. 81 del 2017)****

Lo smart working è ... una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro ... caratterizzata anche dall'utilizzo di strumenti tecnologici, eseguita in parte all'interno e in parte all'esterno, tenendo conto delle CARATTERISTICHE DI FLESSIBILITA' TEMPORALE PROPRIE DELLO SMART WORKING.

## Fattispecie regolate dalla contrattazione collettiva

- Ipotesi di accordo 19 settembre 2019 in materia di rinnovo contrattuale in materia di energia e petrolio

Interessante perché esplicita le caratteristiche del telelavoro:

La modalità non deve essere richiesta dalla natura del lavoro

Può svolgersi non solo nel proprio domicilio ma anche in centri e postazioni satellite organizzati, o autonomamente al di fuori delle strutture aziendali

**Confronto quantitativo con il lavoratore addetto alle stesse mansioni, sempre nel rispetto dei limiti inderogabili in materia di orario di lavoro**



# La coordinata spaziale del telelavoro si diluisce

- Nella contrattazione recente la coordinata dello spazio si diluisce al punto di confondersi con ipotesi di smart working
- Cfr. CCNL Impiego Privato del 30/07/2019 che esplicita le modalità spaziali del telelavoro come A) lavoro a domicilio, B) lavoro presso centri di telelavoro, C) Telelavoro mobile, D) Hoteling (lavoratore che svolge la propria attività prevalentemente fuori)

# Il tempo di lavoro come elemento differenziatore

- . CCNL Impiego Privato del 30/07/2019
- Art. 3 E? necessaria la predeterminazione dell'orario di lavoro (intesa come collocazione del lavoro nel tempo) per il telelavoro

# Definizione del CCNL per l'Impiego privato

- TELELAVORO E LAVORO AGILE
- **Articolo 45**
- **Definizione**
- 1. Il **telelavoro** è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore **dipendente senza una presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali**, in quanto consiste in una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il **lavoro agile** è modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato 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.
- 2. Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
  - a. autisti;
  - b. operatori di vendita;
  - c. lavoratori comandati presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
  - d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

3. Il **Telelavoro** può essere di tre tipi, senza escludere la promiscuità tra gli stessi:

a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;

b. **mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;**

c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

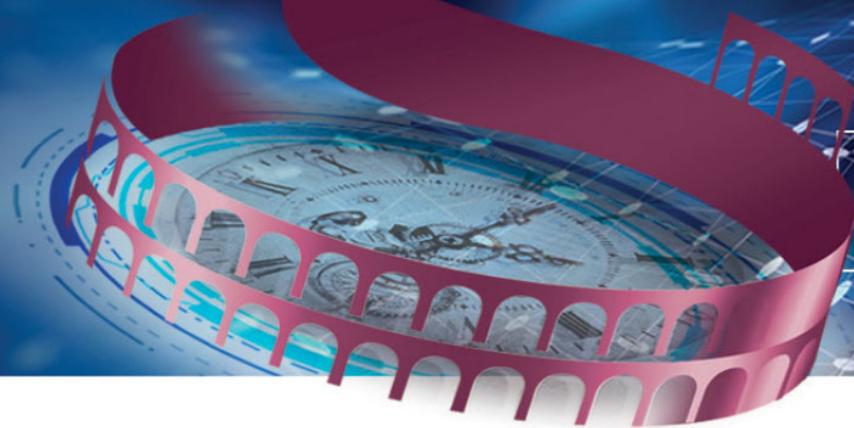
4. Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

5. Per il tipo **3) b. è richiesto che il lavoratore comunichi all'azienda il sito prescelto**, sia agli effetti dell'adempimento degli obblighi di sicurezza che ai fini delle coperture assicurative.

6. Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente punto 3), ferma restando l'alternanza del lavoro in sede aziendale come da tipo legale.

# Il tempo di lavoro nel lavoro “non autonomo”

- Nello smart working il datore non alcun potere in materia di collocazione temporale della prestazione (il lavoratore si autorganizza) ma si applicano le norme inderogabili in materia di orario di lavoro
- Questa la differenza principale con il telelavoro dal momento in cui i vincoli di spazio sono stati diluiti dalla contrattazione collettiva



# Disciplina del tempo di lavoro e qualificazione del tipo

- Può risultare molto difficile distinguere fra lavoro autonomo e smart working specialmente nei casi in cui la prestazione richiesta al lavoratore è di alto o complesso profilo.

-

- Grazie per l'attenzione