

**Destutturazione dei luoghi di lavoro nello smart working e nel lavoro tramite
piattaforma.**

Dott. Antonio Gesumunno

LA DELOCALIZZAZIONE DEL LAVORO NEL CODICE CIVILE

Lavoro a domicilio (art. 2128) : prima forma tipizzata di decentramento produttivo

Caratteristiche principali:

- Non era il risultato di una evoluzione degli strumenti tecnologici ma era collegato all'espansione della produzione manifatturiera;
- Era un fenomeno motivato sostanzialmente da finalità elusive delle tutele previste per il lavoro subordinato standard;
- Coinvolgeva soggetti che normalmente erano ai margini dell'offerta e domanda di lavoro
- Aveva per oggetto per lo più lavorazioni manuali per la realizzazione di prodotti o parti di essi avvalendosi di strumenti di lavoro non complessi (in particolare nel settore calzaturiero e dell'abbigliamento)
- Il lavoro era a "domicilio" e cioè svolto comunque in locali che erano la residenza del lavoratore o comunque rientravano nella sua disponibilità
- La retribuzione era di regola fondata in gran parte sul criterio del cottimo pieno

LAVORO A DOMICILIO

Il codice civile non fornisce una definizione normativa, ma si limita a prevedere l'estensione delle norme sul lavoro subordinato standard al lavoratore a domicilio

Solo le leggi speciali del dopoguerra hanno individuato il parametro che, in mancanza di collegamento fisico con il datore di lavoro, doveva essere utilizzato per fare rientrare il lavoro a domicilio nella sfera della subordinazione

- Secondo la legge 877/73, «in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile», quando «*il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente*».

- Il riempimento in concreto di tale definizione normativa ha impegnato in passato la giurisprudenza sia in campo strettamente lavoristico sia in campo previdenziale

IL LUOGO DI LAVORO NEL TELELAVORO

Differenze rispetto al lavoro a domicilio tradizionale

- Il telelavoro non è regolato espressamente dal legislatore ma da un accordo quadro europeo e interconfederale e dai contratti collettivi (Accordo -Quadro Europeo sul Telelavoro del 16/07/2002 e nell'Accordo Interconfederale Italiano tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 09/06/2004),
- **Caratteristiche**
 - Il telelavoro è effettivamente il risultato di una evoluzione delle modalità produttive, della tecnologia informatica e di telecomunicazione e dell'ampio sviluppo dei settori dei servizi e terziario
 - Il telelavoro a differenza delle ipotesi tipiche del lavoro a domicilio non ha come oggetto fasi di produzione nella realizzazione di prodotti ma consiste nell'elaborazione di in via informatica di dati e beni immateriali

IL LUOGO DI LAVORO NEL TELELAVORO (SEGUE)

Definizione di luogo di lavoro nel «telelavoro»

- Il lavoro non deve necessariamente essere svolto nel “**domicilio**” del lavoratore ma può essere svolto anche in luoghi diversi
- Si deve trattare comunque di un **luogo determinato**, esterno all’azienda
- In questo luogo il lavoratore utilizza una postazione remota, **ma fissa**
- Il datore di lavoro fornisce l’informativa sui rischi (in particolare da esposizione a video)
- Trattandosi di lavoro in una postazione fissa ed individuata, il datore di lavoro e i sindacati hanno la possibilità di accesso al lavoro al luogo in cui viene svolto il telelavoro (anche presso il domicilio del lavoratore con il consenso di quest’ultimo)
- Gli strumenti di lavoro sono forniti dal datore di lavoro (salvo che il lavoratore utilizzi i propri) il datore di lavoro deve far fronte ai costi di esercizio e manutenzione di tale strumentazione
- Rischi di isolamento rispetto all’ambiente aziendale ed ai colleghi di lavoro: l’accordo prevede l’obbligo per il datore di lavoro di garantire l’adozione di misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell’azienda, come l’opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell’azienda

IL LUOGO DI LAVORO NELLO «SMART WORKING»

Dalla disciplina contenuta nella legge 81/17 emergono importanti elementi peculiari rispetto all'istituto del telelavoro, con particolare riferimento al luogo di lavoro ed alla collocazione fisica della prestazione

- la prestazione è svolta **in parte all'interno** di locali aziendali e **in parte all'esterno** secondo modalità da stabilire nel contratto individuale (art. 18)
- **non** è prevista una postazione **fissa** (art. 18)
 - Tuttavia si ritiene che l'accordo individuale debba comunque individuare uno più possibili luoghi di lavoro esterni e non lasciare tale elemento totalmente indeterminato
- il lavoro prevede anche l'uso di strumenti tecnologici
- il Lavoratore può scegliere liberamente dove svolgere il suo lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. (art. 18)

IL LUOGO DI LAVORO NELLO SMART WORKING (SEGUE)

- **La mancanza di una postazione fissa nel lavoro agile influisce sulle modalità di esercizio dei poteri di controllo e disciplinari del datore di lavoro?**
 - L'accordo individuale previsto dall'art. 19 deve contenere la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali **nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 300/70**
- **Gli strumenti tecnologici utilizzati dallo smart worker sono strumenti di controllo della prestazione ovvero sono strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e quindi sottratti alle autorizzazioni richieste dall'art. 4 primo comma Statuto Lavoratori?**
 - Secondo l'opinione prevalente si applica il comma 2 dell'art. 4 (esenzione da autorizzazioni)
- **Rientrano nell'esenzione di cui al comma 2 anche i dispositivi elettronici per la geolocalizzazione (oggi normalmente esistenti in telefoni, tablet e automobili) ?**

Ispettorato Naz. del Lavoro (circ. 2/2016): in linea di massima costituiscono elementi "aggiunti" agli strumenti da lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, ma per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. essi non risultano coesenziali allo svolgimento del lavoro e dunque sono impiegabili solo previa autorizzazione sindacale o amministrativa ex art. 4, comma 1°, Stat. lav.

IL LUOGO DI LAVORO NELLO SMART WORKING (SEGUE)

Potere disciplinare:

Si atteggia diversamente a seconda del luogo in cui sono tenute le condotte disciplinarmente rilevanti

➤ **Locali aziendali:**

- Il potere disciplinare viene regolato dalla ordinaria disciplina codicistica e dai codici disciplinari della contrattazione collettiva di settore;

➤ **Fuori dai locali aziendali:**

- le condotte devono essere elencate e tipizzate nell'accordo scritto con il lavoratore (fatta eccezione per le condotte che violano il cosiddetto «minimo etico»)

Gli obblighi di sicurezza

Sono modulati in relazione alla mancanza, in via prevalente, di una postazione fissa

- Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici (art. 18 comma 2)
- Consegna al lavoratore ed RLS una informativa sui rischi con cadenza annuale (art. 22)

IL LUOGO DI LAVORO COME INDICE DELLA SUBORDINAZIONE

L'inserimento stabile del dipendente nell'organizzazione, intesa anche in senso materiale del datore di lavoro è considerato un importante indice per procedere alla qualificazione del rapporto in termini di subordinazione. Nel telelavoro e lavoro agile tale elemento è fortemente attenuato

E' possibile utilizzare in via analogica i principi stabiliti a suo tempo dalla Cassazione per la qualificazione del rapporto subordinato a domicilio?

- *«il lavoro a domicilio realizza una forma di decentramento produttivo, in cui l'oggetto della prestazione del lavoratore assume rilievo non già come risultato, ma come estrinsecazione di energie lavorative, resa in maniera continuativa all'esterno dell'azienda, e però organizzata ed utilizzata in funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno di essa»,*
- *«il vincolo di subordinazione viene a configurarsi come inserimento dell'attività del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale, del quale la prestazione lavorativa da lui resa, pur se in ambienti esterni all'azienda e con mezzi ed attrezzature anche propri del lavoratore stesso, ed eventualmente anche con l'ausilio dei suoi familiari, purché conviventi e a carico, diventa elemento integrativo (c.d. subordinazione tecnica) (Cass. 5840/2002)*

Secondo i primi commentatori della normativa del 2017 la risposta al quesito è positiva

IL LUOGO DI LAVORO NEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA

Le società che gestiscono le piattaforme digitali hanno un potere di eterodirezione o comunque di coordinamento e organizzazione in ordine al luogo in cui si deve svolgere la prestazione ?

- **Il Tribunale di Torino nella decisione del 7.5.2018** sui fattorini che consegnano pasti a domicilio ritenne che non fosse possibile applicare neppure la disciplina dell'art. 2 D.lvo 81/15 poiché non era sufficiente il potere di determinazione delle modalità della prestazione ma era richiesta necessariamente anche una organizzazione del lavoro con riferimento al luogo della prestazione (mancante nella fattispecie)
- **La Corte di Appello di Torino con decisione del 4.2.2019** invece ritenne che i fattorini lavoravano sulla base di una "turnistica" stabilita dall'azienda committente, la quale decideva le zone di partenza, comunicava tramite app gli indirizzi cui di volta in volta effettuare la consegna (con relativa conferma), predeterminava i tempi di consegna: **«Indubbiamente le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro».**