

[L'istituto contrattuale del telelavoro nella norma:](#)

Codice civile (artt. 2049, 2082-3, 2113 e 2222), codice di procedura civile (art. 429) e Legge 877/73

Telelavoro come oggetto di contratto d'appalto (art. 2082 c.c.)

Il telelavoro può essere qualificato come vera e propria attività imprenditoriale, ai sensi dell'art. 2082 del codice civile, se, nello svolgimento della teleprestazione, l'organizzazione di attrezzature e mezzi e/o di altri soggetti dipendenti prevale sul lavoro personale del soggetto obbligato e quest'ultimo se ne assume effettivamente il rischio economico. a fattispecie si colloca dunque al di fuori dell'area del contratto di lavoro in senso stretto e rientra nell'ambito della disciplina sugli appalti dettata dalla legge n. 1369 del 1960.

A questo punto può sorgere, come anticipato, il problema della qualificabilità del contratto come appalto genuino, o come appalto di semplice prestazioni di manodopera, vietato dall'art. 1 della legge n. 1369/1960. Se il ruolo effettivo del tele-imprenditore infatti fosse quello di semplice "intermediario", in quanto la prestazione dedotta in contratto si riduce di fatto alla sola prestazione di lavoro delle persone che egli pone a disposizione dell'impresa committente, il contratto stesso non potrebbe qualificarsi come appalto in senso proprio e i lavoratori assunti dall'interposto dovrebbero considerarsi a tutti gli effetti come dipendenti dell'impresa committente (è il caso, ad esempio, di contratti aventi per oggetto il trasferimento di dati da supporto cartaceo a supporto magnetico, dove il servizio viene svolto con personale dequalificato, collegato a distanza tramite videoterminali con il centro elaborazione dati del committente).

Tuttavia la tendenza, prevalente negli ultimi anni, in sede giurisprudenziale è quella di limitare l'ambito di applicazione del divieto di cui alla legge n. 1369/1960 ai soli casi in cui, attraverso il contratto d'appalto, si miri ad eludere gli obblighi previdenziali e gli standard minimi di trattamento retributivo nei confronti dei lavoratori (si veda al riguardo la sentenza n. 10183 del 19/10/1990 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che indica l'apporto rilevante di know-how informatico, nel servizio dedotto in contratto, come elemento sufficiente per consentire la qualificazione del servizio stesso come prestazione di natura imprenditoriale e, di conseguenza, del contratto come appalto genuino, sia pure in assenza di un apporto rilevante di strumentazione materiale da parte dell'appaltatore).

Telelavoro come oggetto di contratto d'opera (art 2222 c.c. e 2083cc)

In questo caso siamo in presenza di un contratto che abbia per oggetto un'opera o un servizio ben individuato e delineato, per i quali può essere previsto un compenso forfetario indipendente dal tempo impiegato. Tipici esempi di attività inquadrabili in questo contesto sono quelle del consulente informatico, dell'esperto di elaborazione grafica mediante CAD (Computer Assisted Design), del giornalista freelance, del traduttore. Tali lavoratori operano di volta in volta con una pluralità di committenti per l'esecuzione di opere e servizi aventi carattere di occasionalità ed espletano la propria funzione indipendentemente dal luogo di svolgimento della prestazione. L'assenza di carattere continuativo della prestazione lavorativa e di inserimento nell'organizzazione di impresa ne esclude la configurabilità nell'ambito del rapporto di tipo subordinato. Pertanto a questo tipo di impegno non può essere applicata alcuna delle discipline protettive del lavoro subordinato. La legge di riforma delle pensioni (335/95) ha tuttavia esteso a tale tipologia di telelavoratore libero professionista l'assicurazione pensionistica obbligatoria, limitandola però ad un prelievo pari al 13% dei corrispettivi percepiti.

Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro parasubordinato (art. 2113 cc e 429 c.p.c.)

L'altro sottotipo di lavoro autonomo che possiamo collocare accanto al contratto d'opera è costituito da questa forma di lavoro più conosciuta con il nome di "collaborazione coordinata e continuativa", e caratterizzata dal fatto che la prestazione lavorativa tende ad estendersi nel tempo. Le stesse professioni viste in precedenza, quali ad esempio il programmatore informatico, il grafico, il collaboratore editoriale di un giornale o di una rivista, lo specialista che opera al di fuori dell'azienda si configurano in questa tipologia di contratto quando la prestazione non è riferita ad una singola opera quanto piuttosto ad una attività che si protrae nel tempo, non necessariamente indeterminato. A questo tipo di impegno non può essere applicata alcune delle discipline protettive del lavoro subordinato, in particolare per quanto riguarda la facoltà di recesso.

Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato ordinario (Art. 2049 cc)

L'elemento che distingue una prestazione coordinata e continuativa dal lavoro subordinato è costituito dal grado di "obbedienza" e di inserimento nell'organizzazione cui deve sottostare il lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Nel caso del telelavoro tale dipendenza è esplicabile anche per il tramite del videoterminale collegato all'elaboratore aziendale. Tale livello di assoggettamento può essere stimato prendendo ad esempio come parametro il grado di libertà che viene concesso al telelavoratore in relazione a modifiche o sostituzione del software aziendale utilizzabile per lo svolgimento della propria attività decentrata. A titolo esemplificativo possiamo classificare come lavoro subordinato ordinario la forma di telelavoro regolamentata dall'accordo aziendale Telecom, nel quale si esplicita chiaramente che la prestazione deve essere effettuata tramite il software applicativo scelto dalla direzione aziendale.

Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato a domicilio (Legge 877/1973)

Tale forma di lavoro subordinato è espressamente regolamentata dalla legge 877/1973.

Il fatto di lavorare presso il proprio domicilio di per sé non è sufficiente a determinare l'applicazione di tale normativa. Quanto previsto dalla legge 877 costituisce una categoria intermedia fra il lavoro autonomo ed il lavoro subordinato. Vi sarà l'applicabilità di tale disciplina quando il lavoratore:

- a) ha la disponibilità di un locale esterno all'azienda;
- b) lavora da solo o con l'ausilio, al massimo, dei membri della propria famiglia;
- c) è assoggettato a direttive predeterminate impartite dal committente;
- d) svolge un'attività omogenea, come contenuto, rispetto a quella del committente.

Esso si distingue dal lavoro subordinato ordinario per il venire meno della necessità di un assoggettamento continuativo al potere direttivo del datore di lavoro che può essere sostituito da un assoggettamento predeterminato ad inizio prestazione. Esiste tuttavia un elemento aggiuntivo rispetto a quanto previsto per il lavoro subordinato visto in precedenza: è necessario che l'attività svolta in ambito domiciliare abbia un contributo produttivo omogeneo rispetto all'attività produttiva aziendale. A questa tipologia di contratto è possibile assoggettare il programmatore che opera con continuità senza vincoli di tipo spazio-temporale per conto di una software house, mentre lo stesso

non può dirsi per lo stesso lavoratore qualora egli prestasse la sua opera per conto di un'azienda metalmeccanica o per conto di una banca.

1994

[D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#) Norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

1997-2003 Altre leggi

1997

[DPR 10 novembre 1997, n.513](#) Regolamento recante criteri e modalità per la formazione, l'archiviazione e la trasmissione di documenti con strumenti informatici e telematici

1998

[Legge 16 giugno 1998, n.191](#) Modifiche e 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

1999

[D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70](#) Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191; [Direttiva PCDM del 28 ottobre 1999](#) Direttiva sulla gestione informatica dei flussi documentali nelle pubbliche amministrazioni

2001

[D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ; 2001 [D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151](#) Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità; [Deliberazione del 31 maggio 2001, n°16 dell'AIPA](#) Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del DPR n. 70/99

2003

[Legge 16 gennaio 2003, n.3 art.27](#) Sostegno finanziario ai progetti di innovazione tecnologica

[D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#) Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; [D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196](#) T.U. in materia di protezione dei dati personali ; [Direttiva PDCM del 27 novembre 2003](#) per l'impiego della posta elettronica nelle pubbliche amministrazioni [Direttiva PDCM del 19 dicembre 2003](#) Sviluppo ed utilizzazione dei programmi informatici

2007

[Proposta legge telelavoro Regione Lazio 24\2007](#) : *"Misure per favorire l'utilizzo del telelavoro nelle piccole e medie imprese del Lazio"*