

# Regolamentare il telelavoro nell'Europa post-COVID-19

Autori: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile e Juan Arasanz (NOTUS).

Questo rapporto è stato commissionato dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). I suoi contenuti, comprese eventuali opinioni e/o conclusioni espresse, sono solo degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'EU-OSHA.

Direzione del progetto: Maurizio Curtarelli e Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Europe Direct è un servizio che ti aiuta a trovare le risposte ai tuoi  
domande sull'Unione Europea**

**Numero verde (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*). Alcuni operatori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800, o questi

le chiamate possono essere fatturate.

Maggiori informazioni sull'Unione Europea sono disponibili su Internet (<http://europa.eu>). I dati di catalogazione sono riportati sulla copertina di questa pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2021

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

## Sommario

1	Introduzione .....	4
2	Regolamento UE pre-COVID-19.....	4
3	Normativa nazionale pre-COVID-19.....	6
3.1	Paesi con definizioni statutarie e legislazione specifica sul telelavoro .....	7
3.1.1	Definizione legislativa .....	7
3.1.2	Principali questioni affrontate nella normativa statutaria .....	8
3.1.3	La disciplina della contrattazione collettiva .....	13
3.2	Paesi senza definizioni statutarie e legislazione specifica sul telelavoro .....	14
3.2.1	Disposizioni statutarie in materia di telelavoro.....	14
3.2.2	La disciplina della contrattazione collettiva .....	15
4	Cambiamenti nella regolamentazione nazionale e dibattiti nello scenario post-COVID-19.....	16
4.1	Misure e iniziative temporanee .....	16
4.2	Modifiche legali, iniziative e dibattiti .....	17
5	Osservazioni conclusive .....	24
6	Riferimenti .....	26

## 1. Introduzione

L'estensione senza precedenti del telelavoro a seguito dell'epidemia di COVID-19 solleva interrogativi sull'impatto di questa forma di organizzazione del lavoro a lungo termine, in particolare perché ci sono molte ragioni per ritenere che accelererà le tendenze preesistenti verso la digitalizzazione del lavoro e la crescente flessibilità delle modalità di lavoro. Molti datori di lavoro hanno avuto una gran parte dei loro dipendenti che lavorano da casa da marzo 2020. Sia i datori di lavoro che i dipendenti senza precedenti esperienze di telelavoro hanno dovuto affrontare i vantaggi e gli svantaggi di questo accordo di lavoro. Con il passare del tempo, è probabile che il telelavoro e accordi di organizzazione del lavoro più flessibili diventino una caratteristica più importante e permanente per datori di lavoro e dipendenti.

Mentre la letteratura delinea i potenziali benefici del telelavoro sia per le organizzazioni che per gli individui in termini di flessibilità, autonomia, prestazioni ed equilibrio tra lavoro e vita privata, gli studi evidenziano anche potenziali svantaggi. Il telelavoro è stato tradizionalmente associato a rischi psicosociali, principalmente legati alla pervasività delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) (disponibilità estesa e aumento del carico di lavoro), confini sfocati tra lavoro e vita privata (conflitto tra lavoro e vita privata) e isolamento. Il telelavoro comporta anche maggiori rischi ergonomici perché lavorare al di fuori dei locali del datore di lavoro aumenta la complessità della valutazione dei rischi e l'applicazione degli standard di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) da parte dell'azienda o dei rappresentanti dei lavoratori.

L'aumento della prevalenza del telelavoro come conseguenza della pandemia di COVID-19 ha portato a un crescente interesse per questa forma di organizzazione del lavoro e il suo impatto sul benessere e sulla salute dei dipendenti. Per questo motivo, nell'autunno 2020 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha condotto una consultazione con [la sua rete di punti focali nazionali \(FOP\) attraverso un sondaggio online sulla legislazione esistente applicabile al telelavoro in un contesto nazionale e su eventuali modifiche legali, iniziative e dibattiti derivanti dalla pandemia di COVID-19.](#)

Questo rapporto presenta un'analisi su come il telelavoro è regolamentato in Europa, sulla base di questa consultazione e di un'ulteriore revisione della letteratura, inclusa una revisione dell'Organizzazione internazionale del lavoro ([dell'ILO banca dati della legislazione nazionale](#)). Il rapporto inizia con una panoramica introduttiva della normativa UE pre-COVID-19, seguita da un'analisi della normativa nazionale pre-COVID-19. Il prossimo capitolo fornisce un resoconto dei cambiamenti nella legislazione, altre iniziative e dibattiti politici post COVID-19. La relazione si conclude con alcune considerazioni conclusive.

## 2 La regolamentazione del telelavoro nell'UE pre-COVID-19

Il telelavoro non è regolamentato a livello dell'UE attraverso meccanismi di diritto duro. Nessuna direttiva specifica si concentra sul telelavoro, sebbene diverse direttive e regolamenti affrontino questioni importanti per garantire buone condizioni di lavoro per i telelavoratori. Ad esempio, la direttiva sull'orario di lavoro dell'UE ([Direttiva 2003/88](#))<sup>1</sup> comprende disposizioni volte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori (massimo 48 ore lavorative settimanali, ecc.), compresi quelli che effettuano il telelavoro. Inoltre, la direttiva quadro sulla sicurezza e la salute sul lavoro ([Direttiva del Consiglio 89/391/CEE](#))<sup>2</sup>, che mira a favorire il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, non specifica il luogo di lavoro quando si tratta dell'applicazione delle sue disposizioni e, di conseguenza, si applica anche ai telelavoratori. Più di recente, la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili ([Direttiva \(UE\) 2019/1152](#))<sup>3</sup> ha indirettamente

<sup>1</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea, del 4 novembre 2003, relativa a taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003).

<sup>2</sup> Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, relativa all'introduzione di misure per incoraggiare il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul lavoro (GU L 183 del 29.6.1989).

<sup>3</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019).

ha affrontato alcune delle sfide associate alla protezione dei telelavoratori. Questa direttiva richiede che siano prese disposizioni in relazione al luogo di lavoro e che i modelli di lavoro siano chiariti nel contratto di lavoro. Ciò garantisce modelli di orario di lavoro più prevedibili per i lavoratori, che potrebbero avere un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre, vale la pena menzionare anche la Direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata ([Direttiva \(UE\) 2019/1158](#))<sup>4</sup>, che include il telelavoro come una delle modalità di lavoro flessibile a cui hanno diritto genitori e tutori che lavorano. Tuttavia, questa direttiva non si occupa dell'impatto potenzialmente negativo del telelavoro (Eurofound, 2020a). Occorre inoltre richiamare l'attenzione sul regolamento generale sulla protezione dei dati ([Regolamento \(UE\) 2016/679](#))<sup>5</sup>, che sostituisce la direttiva 95/46/CE, che disciplina la raccolta, l'uso e il trasferimento dei dati personali, e stabilisce anche disposizioni relative alle operazioni di trattamento dei dati, compreso il monitoraggio dei dipendenti. In questo senso, questo regolamento richiede che il consenso dei dipendenti sia dato prima dell'introduzione di qualsiasi sistema di monitoraggio dei dipendenti (Eurofound, 2020b). Da segnalare, infine, una recente iniziativa legislativa del Parlamento Europeo ([gennaio 2021](#))<sup>6</sup>, che invita la Commissione a proporre una legge volta a riconoscere il diritto alla disconnessione. Questa legge dovrebbe anche stabilire requisiti minimi per il lavoro a distanza e chiarire condizioni di lavoro, orari e periodi di riposo. L'iniziativa legislativa è stata approvata con 472 voti favorevoli, 126 contrari e 83 astenuti.

Il principale regolamento UE sul telelavoro è stato introdotto attraverso il [Accordo quadro dell'UE su Telelavoro](#) (2002)<sup>7</sup>. Si tratta di un accordo autonomo tra le parti sociali europee (CES, UNICE, UEAPME e CEEP) che impegna le organizzazioni nazionali affiliate ad attuare l'accordo secondo le "procedure e pratiche" specifiche di ciascuno Stato membro. Questo metodo di attuazione è una delle due opzioni per l'attuazione degli accordi dell'UE negoziati dalle parti sociali europee previste nei trattati. L'altra opzione prevede che gli accordi negoziati siano incorporati nelle direttive dell'UE, che devono essere recepite nel diritto nazionale. A differenza della seconda opzione, il primo approccio (in cui gli accordi sono attuati secondo le "procedure e pratiche" specifiche di ciascuno Stato membro) non è giuridicamente vincolante e quindi ci si aspetta una maggiore diversità nella sua attuazione ed efficacia,

In questo accordo quadro dell'UE sul telelavoro (2002), il telelavoro è stato definito come una "forma di organizzazione e/o esecuzione di un lavoro, utilizzando la tecnologia dell'informazione, nell'ambito di un contratto/rapporto di lavoro, in cui il lavoro, che potrebbe essere svolto anche a locali dei datori di lavoro, si svolge regolarmente fuori da tali locali» (articolo 2).

Gli elementi più importanti di questa definizione, che all'epoca era considerata molto ampia (CES et al., 2006), sono i seguenti:

Il telelavoro è inteso come un accordo di lavoro anziché un contratto di lavoro.

Sono coperti solo i dipendenti con contratto di lavoro.

È coperto solo il telelavoro svolto regolarmente (1 giorno a settimana o 5 giorni a settimana). Il telelavoro è inteso esclusivamente come modalità di mobilità abilitata dalle TIC, che copre solo quei lavori stazionari che potrebbero essere eseguiti anche presso le sedi dei datori di lavoro.

Il telelavoro può includere diversi luoghi di lavoro alternativi alle sedi dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda i contenuti, l'Accordo Quadro UE sul Telelavoro disciplina quanto segue:

<sup>4</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per genitori e tutori e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019).

<sup>5</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (GU L 119, 4.5.2016)

<sup>6</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 con raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))

<sup>7</sup> Accordo delle parti sociali europee CES, UNICE, UEAPME e CEEP del 16 luglio 2002 in materia di telelavoro.

Il principio volontario: il telelavoro è volontario sia per i dipendenti che per i datori di lavoro, tranne nei casi in cui è richiesto come parte della descrizione iniziale del lavoro.

Reversibilità: quando il telelavoro non fa parte della descrizione del lavoro iniziale, la decisione di passare al telelavoro è reversibile tramite contratto individuale e/o collettivo. Le modalità di tale reversibilità sono stabilite da contratto individuale e/o collettivo.

Condizioni di lavoro, formazione e diritti collettivi: i telelavoratori hanno gli stessi diritti e opportunità concessi dalla legislazione, dalla contrattazione collettiva e dalle regole/politiche aziendali dei lavoratori comparabili presso le sedi dei datori di lavoro.

Protezione dei dati: il datore di lavoro è responsabile di garantire la protezione dei dati utilizzati e trattati dal telelavoratore.

Privacy: i datori di lavoro rispettano la privacy dei dipendenti e i sistemi di monitoraggio devono essere proporzionati agli obiettivi.

Attrezzature: le questioni relative alle attrezzature devono essere concordate prima di iniziare l'accordo di telelavoro. Come regola generale, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione dell'attrezzatura, a meno che il telelavoratore non utilizzi la propria attrezzatura.

Sicurezza e salute: il datore di lavoro è responsabile della SSL del telelavoratore. Tra gli altri aspetti, ciò richiede che i datori di lavoro conducano una valutazione dei rischi e informino i telelavoratori dei potenziali rischi.

Organizzazione del lavoro: il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio orario di lavoro nei limiti della legislazione nazionale e della contrattazione collettiva.

### 3 Regolamento sul telelavoro a livello nazionale pre-COVID-19

Nei paesi dell'UE, il telelavoro è regolato dalla legislazione statutaria o dal dialogo sociale e dalla contrattazione collettiva. Inoltre, entrambi i tipi di regolamentazione sono in vigore nella maggior parte dei paesi dell'UE (sebbene con diversi livelli di copertura) e si completano a vicenda.

Il ruolo svolto dagli attori statali o delle relazioni industriali nella regolamentazione del telelavoro dipende in parte da configurazioni storicamente costituite delle istituzioni nazionali, che tendono a mostrare una certa stabilità a causa delle "dipendenze di percorso", resilienza o complementarità delle istituzioni nazionali di relazioni industriali (Hall e Soskice, 2001). Di conseguenza, quei paesi con una forte tradizione di regolamentazione volontaria (principalmente i paesi nordici) si sono occupati principalmente del telelavoro attraverso la contrattazione collettiva, mentre la legislazione statutaria è stata più prominente nei modelli di relazioni industriali "centrati sullo stato" (Francia, Portogallo, ecc.).

Allo stesso tempo, possono verificarsi cambiamenti nell'equilibrio tra i due tipi di regolamentazione. Negli ultimi anni, infatti, l'intervento dello Stato nei rapporti di lavoro è aumentato a scapito della regolamentazione dipendente dal dialogo sociale e dalla contrattazione collettiva. Ciò è avvenuto in particolare in quei paesi che sono stati fortemente colpiti dalla crisi economica del 2008 e dove le istituzioni e gli attori delle relazioni industriali erano relativamente più fragili (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020). È interessante notare che in alcuni di questi paesi (Spagna, Legge 3/2012)<sup>8</sup> la legislazione statutaria sul telelavoro è stata sviluppata negli ultimi anni in assenza di processi di dialogo sociale.

Guardando il ruolo svolto da **regolamentazione legislativa sul telelavoro**, si può fare una distinzione generale tra due gruppi principali:

paesi con definizioni statutarie e legislazione specifica sull'uso del telelavoro (organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, ecc.) stabilite nel codice del lavoro o legislazione correlata (Belgio, Bulgaria, Cechia, Spagna, Germania, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Croazia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia e Slovacchia);

<sup>8</sup> Legge 3/2012 del 6 luglio 2012 sulle misure urgenti di riforma del mercato del lavoro (BOE-A-2012-9110)

paesi senza definizioni statutarie e legislazione specifica in materia di telelavoro o in cui gli accordi di telelavoro sono trattati in diverse leggi relative alla protezione dei dati, alla sicurezza e salute o all'orario di lavoro (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Lettonia e Svezia).

## 3.1 Paesi con definizioni statutarie e legislazione specifica sul telelavoro

### 3.1.1 Definizione legislativa

Nel **Belgio, Cechia, Spagna, Francia, Grecia, Ungheria, Croazia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia e Slovacchia** <sup>9</sup> esistono definizioni legali di telelavoro o categorie nazionali correlate, ad esempio "lavoro a distanza" in Bulgaria, "lavoro a distanza" in Spagna (in seguito sostituito da telelavoro), "posto di lavoro alternativo" in Croazia e "lavoro indipendente dalla posizione" nei Paesi Bassi.

Nella maggior parte di questi paesi, le definizioni legali nazionali assomigliano alla formulazione utilizzata nell'accordo quadro dell'UE o seguono un approccio simile. Più specificamente:

In tutti questi paesi, il telelavoro è inteso come una *disposizione del lavoro* piuttosto che a *contratto di lavoro*, sebbene in almeno un paese (**Portogallo**) sono inoltre previsti specifici contratti di telelavoro a tempo determinato. In alcuni paesi (ad es **Bulgaria, Ungheria, Lussemburgo, Slovenia**), termini e procedure devono essere stabiliti in un contratto di lavoro collettivo o individuale (o come modifica del contratto di lavoro); tuttavia, in altri paesi, la legislazione richiede solo un accordo scritto (ad es **Estonia, Spagna, Francia, Grecia, Croazia, Italia, Malta, Portogallo**).

In tutti questi paesi il telelavoro è circoscritto ai rapporti di lavoro subordinato.

In molti paesi, le definizioni specificano che il telelavoro copre solo quei lavori in cui la mobilità è abilitata dalle TIC e, di conseguenza, può essere svolto anche presso le sedi dei datori di lavoro, escludendo così i lavori in cui la mobilità è richiesta dal processo lavorativo (**Belgio, Bulgaria, Cechia, Spagna, Francia, Malta**). Tuttavia, vale la pena notare che alcune definizioni nazionali (**Cechia, Croazia, Spagna, Paesi Bassi**) non fare riferimenti espliciti all'uso delle TIC.

In alcuni di questi paesi è coperto solo il telelavoro svolto su base regolare o "prevalente" (**Germania, Spagna, Ungheria, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Romania**).

In altri paesi (**Belgio, Italia, cfr. riquadro 1 di seguito**), viene operata una distinzione tra telelavoro regolare o strutturale e telelavoro occasionale, non regolare o intelligente e per ciascuna categoria si applicano quadri giuridici diversi. In altri paesi, la frequenza del telelavoro non è specificata o è sufficientemente ampia da coprire frequenze diverse (ad es **Francia, Portogallo**).

Nella maggior parte dei paesi, il telelavoro tende a includere diversi luoghi di lavoro alternativi a quelli dei datori di lavoro. In alcuni paesi esiste una distinzione tra compiti a casa e telelavoro (**Slovenia**), considerando che in altri paesi il termine "compiti a casa" è stato sostituito da nuove categorie che riconoscono esplicitamente la diversità dei luoghi di lavoro al di fuori dei locali dei datori di lavoro (**Cechia, Spagna**).

<sup>9</sup>In Belgio e Lussemburgo, che è stato poi esteso a tutte le aziende e ai dipendenti e dichiarato vincolante per legge (Visser e Ramos Martin, 2008), la normativa statutaria è il risultato di un precedente accordo intersettoriale finalizzato all'attuazione dell'accordo quadro UE su Telew ; Eurofound, 2010).

**Casella 1: Paesi con più di una definizione legislativa**

In Belgio viene fatta una distinzione tra telelavoro "strutturale" e "occasionale". La differenza è che il telelavoro strutturale viene eseguito regolarmente (secondo uno schema specifico) mentre il telelavoro occasionale viene eseguito in modo irregolare o sporadico. Il lavoratore ha diritto al telelavoro occasionale in caso di forza maggiore o per motivi personali.

In Italia, la determinazione flessibile dei fattori spazio-temporali distingue lo 'smart work' dal telelavoro. Lo smart work è definito come una modalità più flessibile in cui il lavoro si svolge in parte presso la sede dell'azienda e in parte all'esterno, senza vincoli in termini di luogo di lavoro o orario di lavoro oltre i limiti delle ore massime stabilite dalla normativa o dalla contrattazione collettiva. A metà del 2019, in Italia c'erano circa 480.000 lavoratori intelligenti (Eurofound, 2020a).

In altri paesi sono state introdotte definizioni alternative attraverso la contrattazione collettiva. Ad esempio, in Germania, alcuni contratti collettivi aziendali hanno introdotto categorie alternative come il "lavoro mobile".

**3.1.2 Principali questioni affrontate nella legislazione statutaria**

In questa sezione si discutono le principali questioni affrontate nella normativa legislativa nazionale. A tal fine, ci si sofferma sulle più importanti dimensioni normative individuate nella letteratura e nell'Accordo Quadro UE: occupazione e condizioni di lavoro (compresa l'organizzazione del lavoro legata all'orario di lavoro); privacy e sorveglianza dei datori di lavoro; attrezzatura; SSL; diritti collettivi; e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Per quanto riguarda **occupazione e condizioni di lavoro**, l'approccio più comune è quello di seguire il principio della garanzia della parità di trattamento tra telelavoratori e lavoratori che lavorano sempre presso i datori di lavoro. Questo principio si basa sul fatto che il telelavoro influisce sull'organizzazione del lavoro e non crea uno status occupazionale speciale (Visser e Ramos Martin, 2008). Tuttavia, in alcuni paesi la legislazione nazionale va oltre questo approccio generale stabilendo una serie di questioni in cui le norme applicabili al telelavoro differiscono dalle disposizioni generali del diritto del lavoro. Ciò vale in particolare per la regolamentazione dell'orario di lavoro. Ad esempio, in **Belgio, Bulgaria, Cechia, Lituania e Slovacchia**, la normativa stabilisce che l'orario di lavoro non si applica ai telelavoratori. Ciò significa che i telelavoratori possono organizzare autonomamente il proprio orario di lavoro. Inoltre, in **Belgio, Cechia e Slovacchia**, la normativa prevede che i telelavoratori non abbiano diritto al riposo compensativo o alla retribuzione degli straordinari. Nel **Slovenia**, la normativa prevede che il contratto di lavoro dei telelavoratori possa definire in modo diverso orario di lavoro, lavoro notturno, pause e riposi giornalieri e settimanali qualora il lavoratore possa programmare autonomamente l'orario di lavoro. Nel **Ungheria**, la normativa prevede che, in assenza di accordo contrario, le modalità di lavoro del lavoratore siano flessibili. Inoltre, in questo paese, le regole applicabili ai telelavoratori sono anche diverse da quelle per i dipendenti che lavorano presso le strutture dei datori di lavoro in termini di diritti del datore di lavoro di impartire istruzioni (Visser e Ramos Martin, 2008).

In alcuni paesi, il principio di uguaglianza in termini di condizioni di lavoro è rafforzato attraverso clausole esplicite di non discriminazione. Nel **Francia, Malta e Portogallo**, la legislazione riconosce esplicitamente che i telelavoratori hanno pari diritti ai dipendenti che lavorano presso le sedi dei datori di lavoro in relazione alla promozione e alla formazione (e in Portogallo anche in relazione ai limiti dell'orario di lavoro normale). Nel **Croazia**, si precisa che la retribuzione di un telelavoratore non deve essere inferiore alla retribuzione di un lavoratore impegnato nei locali del datore di lavoro con mansioni identiche o similari. Allo stesso modo, la legislazione pre-COVID-19 in **Spagna** sottolinea la necessità di non discriminazione in materia di remunerazione. Essa prevede che «i lavoratori a distanza hanno gli stessi diritti di coloro che lavorano presso la sede del datore di lavoro, ad eccezione di quelli inerenti allo svolgimento del lavoro presso la sede del datore di lavoro. In particolare, il lavoratore a distanza ha diritto a percepire, come minimo, la retribuzione complessiva stabilita in base alla propria attività professionale



gruppo e funzioni» (articolo 13.3 del [Diritti Statuti dei Lavoratori](#))<sup>10</sup>. Nel **Romania**, si richiama l'attenzione su vantaggi alternativi per i dipendenti come pacchetti medici, abbonamenti a palestre, frutta o simili. In questo caso, la legislazione stabilisce che il datore di lavoro debba concedere l'accesso a tali benefici o concedere benefici comparabili (Andersen, 2020). Nel **Polonia**, la legislazione include una clausola completa di non discriminazione per i telelavoratori, che si applica all'instaurazione e alla cessazione del rapporto di lavoro, alle condizioni di lavoro, alla promozione e all'accesso alla formazione. Allo stesso modo, in **Lussemburgo**, le clausole di non discriminazione fanno riferimento a condizioni di remunerazione, accesso alla promozione e accesso collettivo e individuale alla formazione professionale continua.

Particolare attenzione va rivolta a quei paesi che hanno legiferato per nuovi diritti di lavoro per i telelavoratori e, in particolare, il diritto alla disconnessione, vale a dire **Belgio, Francia, Italia e Spagna** (vedi riquadro 2).

#### Riquadro 2: La regolamentazione del diritto alla disconnessione in Belgio, Francia, Italia e Spagna

La Francia è stato il primo Paese europeo a introdurre il diritto alla disconnessione attraverso una disposizione del nuovo Codice del lavoro nel 2016. In Italia, il diritto alla disconnessione è stato istituito dalla Legge 81 del 22 maggio 2017, che ha legiferato per un nuovo quadro in materia di flessibilità ('intelligente' o 'agile'). In Spagna, è stato istituito dalla Legge 3/2018 del 5 dicembre 2018 sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali. In Belgio, alcune disposizioni a favore del diritto alla disconnessione sono state inserite nella legge relativa al rafforzamento della crescita economica e della coesione sociale del 26 marzo 2018.

Come notato da Eurofound (2020a), l'approccio all'attuazione del diritto alla disconnessione e la sua copertura differiscono tra i paesi. In termini di approccio, la legislazione in Spagna lascia l'attuazione del diritto alla disconnessione alla contrattazione collettiva, mentre in Francia l'attuazione si basa su accordi tra datori di lavoro e sindacati a livello aziendale. In Belgio, il diritto alla disconnessione dovrebbe essere negoziato dai comitati per la salute e la sicurezza a livello aziendale. In Italia, invece, il diritto alla disconnessione dovrebbe essere attuato attraverso accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.

In termini di copertura, il diritto alla disconnessione vale solo per gli smart worker in Italia (vedi Box 1 per la definizione di smart worker). In Francia, il diritto alla disconnessione deve essere attuato in tutte le aziende con più di 50 dipendenti (meno dell'1% dei datori di lavoro e del 45-50% della forza lavoro). Allo stesso modo, in Belgio, il diritto alla disconnessione copre solo le aziende con più di 50 dipendenti, in cui la legge richiede che siano istituiti comitati per la salute e la sicurezza (Eurofound, 2020a).

I paesi che non hanno stabilito una legislazione sul diritto alla disconnessione hanno disposizioni legali volte a garantire il rispetto della legislazione sull'orario di lavoro. Ad esempio, **Tedesco** la legislazione stabilisce che un accordo di telelavoro dovrebbe obbligare i dipendenti a rispettare la legge sull'orario di lavoro. Inoltre, un contratto di telelavoro dovrebbe obbligare i dipendenti a fornire la documentazione dell'orario di lavoro svolto giornalmente.

Alcuni paesi hanno anche legiferato per la *diritto di chiedere il telelavoro* (per esempio **Francia** e il **Olanda**). Tutti i dipendenti hanno questo diritto e, in caso di rifiuto, il datore di lavoro deve giustificarlo per iscritto.

Fino a **privacy e sorveglianza dei datori di lavoro** Per quanto riguarda il telelavoro, le disposizioni legislative dei paesi in materia di telelavoro tendono a fare riferimento ai principi generali di proporzionalità, legittimità ed equilibrio tra il controllo dei datori di lavoro e i diritti alla privacy. In alcuni casi, la legislazione sul telelavoro prevede anche che qualsiasi sistema di monitoraggio debba essere compatibile con i requisiti di sicurezza e salute per il lavoro con schermi (**Malta**). Quello

<sup>10</sup> Regio Decreto Legislativo 2/2015 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della Spagna con il quale viene approvato il testo unico dei Diritti Statuti dei Lavoratori (BOE-A-2015-11430).

è richiesto il consenso scritto dei dipendenti prima di implementare qualsiasi sistema di monitoraggio (**Grecia e Malta**) o che è vietato l'uso di sistemi di monitoraggio a distanza per misurare le prestazioni dei dipendenti (**Portogallo**).

Oltre alle disposizioni incluse nella legislazione sul telelavoro, molti dei paesi inclusi in questo gruppo regolano il monitoraggio digitale dei dipendenti attraverso la legislazione sulla protezione dei dati. In alcuni paesi, questo regolamento vieta il monitoraggio di posta elettronica/internet (**Bulgaria, Portogallo**), telefono/ videosorveglianza (**Croazia**) o monitoraggio diretto tramite app installate nei dispositivi (**Italia**). In altri paesi, la legislazione sulla protezione dei dati limita la sorveglianza digitale a determinati contesti, attività professionali o circostanze (**Bulgaria, Francia, Estonia, Germania, Grecia, Lettonia, Paesi Bassi, Romania, Slovenia, Slovacchia**). Ad esempio, in **Estonia**, le apparecchiature di sorveglianza digitale (telecamere, internet o sistemi di monitoraggio della posta elettronica) sono consentite solo allo scopo di proteggere persone e cose, mentre in **Germania** le apparecchiature di sorveglianza digitale possono essere utilizzate solo in caso di sospetto concreto di attività criminale o di negligenza grave (Eurofound, 2020b).

In termini di **attrezzatura**, diversi paesi hanno stabilito nella legislazione che il datore di lavoro dovrebbe essere responsabile della fornitura e della manutenzione dell'attrezzatura (ad es **Malta, Polonia**) o fornire un compenso economico al dipendente per coprire tali spese (ad es **Grecia, Lituania**). In altri paesi, la legislazione prevede che le questioni relative alle attrezzature operative, tecniche e di altro tipo sul posto di lavoro debbano essere specificate nell'accordo individuale di telelavoro (Bulgaria, Slovenia). È interessante notare che in Francia il requisito legale secondo cui il datore di lavoro deve coprire i costi relativi alle attrezzature per il telelavoro è stato rimosso dopo una modifica legale ([ordinanza n. 2017-1386 del 22 settembre 2017](#))<sup>11</sup>, 2017 sulla [nuova organizzazione del dialogo sociale ed economico nelle imprese e favorendo l'esercizio e la promozione delle responsabilità sindacali](#)). Tuttavia, sono sorti alcuni dubbi circa l'effettiva implicazione di questo emendamento legale considerando l'obbligo legale del datore di lavoro di sostenere le spese professionali ([Cass. soc., 19 settembre 2013, n. 12-15.137](#))<sup>12</sup>. In altri paesi, la [legislazione semplicemente non affronta questo](#) argomento, sebbene possa ancora essere affrontato attraverso la contrattazione collettiva. Ad esempio, in Spagna, la mancanza di regolamentazione sulle attrezzature è stata identificata come un vuoto giuridico nella legislazione sul telelavoro nel periodo pre-COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

In relazione alla SSL, la legislazione legale sul telelavoro riconosce generalmente gli stessi diritti dei telelavoratori e dei dipendenti che lavorano presso le sedi dei datori di lavoro. Pertanto, le norme generali sulla SSL sono applicabili ai telelavoratori. Tuttavia, l'attuazione pratica e l'applicazione degli standard di SSL è più problematica quando i dipendenti lavorano al di fuori dei locali dei datori di lavoro. Nell'ambito degli accordi di telelavoro, la responsabilità del datore di lavoro per la protezione della SSL dei dipendenti è più impegnativa e può essere legalmente vincolata a causa dei diritti alla privacy dei dipendenti. Allo stesso modo, l'ispettorato del lavoro e i rappresentanti dei lavoratori possono incontrare maggiori limitazioni e difficoltà nel verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute. In relazione a queste questioni, diversi paesi forniscono ispettorati del lavoro, **Belgio, Bulgaria, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Paesi Bassi, Polonia, Romania, Slovenia**). **Bulgaria** fornisce disposizioni particolarmente dettagliate in materia. In questo Paese, la capacità dei dipendenti di rifiutare le ispezioni dei datori di lavoro è gravemente limitata, in quanto i telelavoratori non hanno il diritto di negare l'accesso al posto di lavoro durante l'orario di lavoro stabilito e/o nei limiti stabiliti dal contratto individuale di lavoro e/o contratto collettivo senza indicarne i motivi. Il telelavoratore ha a sua volta il diritto di richiedere un formale

<sup>11</sup> Ordinanza 1386/2017 del Presidente della Repubblica francese del 22 settembre 2017 relativa alla nuova organizzazione del dialogo sociale ed economico in azienda e alla promozione dell'esercizio e della valorizzazione delle responsabilità sindacali (GU 223, 23.09.2017).

<sup>12</sup> Cour de cassation 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 della Repubblica francese del 19 settembre 2013.

ispezione sul posto di lavoro. Al contrario, ci sono paesi in cui la legislazione impedisce o limita seriamente l'ispezione dei telelavoratori a casa (**Croazia, Germania, Italia, Spagna, Portogallo**)<sup>(13)</sup>.

Il problema di garantire la conformità dei datori di lavoro e dei dipendenti agli standard di SSL può essere affrontato anche attraverso altre misure. Ad esempio, in **Slovenia**, prima dell'inizio del telelavoro è necessaria una valutazione da parte dell'Ispettorato del lavoro, anche se basata solo sulle segnalazioni presentate dai datori di lavoro. Solo le aziende autorizzate dall'Ispettorato del lavoro possono attuare il telelavoro. Vale anche la pena ricordare il caso di **Estonia**, dove il problema di garantire la conformità dei lavoratori agli standard di SSL è stato affrontato attraverso un approccio che sottolinea la responsabilità dei dipendenti. In questo paese, nel maggio 2018 è stato approvato un emendamento alla legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (in vigore dal 1 gennaio 2019), che sancisce il diritto di stipulare un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore che svolge il telelavoro, laddove tale accordo contenga una penale contrattuale nel caso in cui il dipendente non soddisfi il regolamento SSL. Pertanto, lo scopo di questa clausola è fungere da deterrente e guida, in modo che i dipendenti rispettino la normativa in materia di SSL. In questo modo, **Estonia** ha conferito questa responsabilità principalmente ai dipendenti, sebbene i datori di lavoro debbano ancora organizzare l'istruzione e la formazione per i dipendenti.

Al di là del problema dell'applicazione, una seconda potenziale sfida per la regolamentazione degli standard di SSL è legata alla responsabilità del datore di lavoro in caso di infortuni sul lavoro dei telelavoratori. In generale, per gli infortuni durante il telelavoro valgono le stesse norme previste per gli infortuni sul lavoro presso la sede del datore di lavoro. Pertanto, i datori di lavoro sono responsabili degli infortuni durante il telelavoro allo stesso modo degli infortuni che si verificano nei locali dell'azienda; il diritto all'assicurazione contro gli infortuni è limitato per i telelavoratori, in quanto si applica ai dipendenti in loco e agli infortuni occorsi durante un'attività professionale o lavorativa. Tuttavia, l'applicazione del concetto di infortunio sul lavoro ai telelavoratori può essere più problematica. In generale, i quadri giuridici nazionali stabiliscono che un telelavoratore è tenuto a dimostrare che l'infortunio è realmente avvenuto sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro,<sup>(14)</sup>. Un'eccezione a questa regola generale si trova in **Francia**, ove la normativa stabilisca una diversa presunzione in caso di infortuni occorsi nel luogo in cui viene svolto il telelavoro e durante l'orario di attività lavorativa. Tale presunzione ha il vantaggio di sollevare il lavoratore dalla responsabilità di evidenziare il nesso di causalità tra l'infortunio e il contesto professionale.

Occorre prestare attenzione a quei paesi che hanno adottato disposizioni specifiche che richiedono ai datori di lavoro di fornire risorse aggiuntive o piani su misura per i telelavoratori al fine di aiutarli a conformarsi agli standard di SSL. In almeno un paese (**Lituania**), la normativa prevede che il datore di lavoro debba formare il dipendente su come utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro fornite dal datore di lavoro. In diversi paesi, la legislazione richiede esplicitamente ai datori di lavoro di condurre una valutazione dei rischi del luogo di telelavoro e di adottare misure basate su tale valutazione (**Croazia, Germania, Ungheria, Slovenia**) o informare il dipendente dei rischi esistenti nel luogo di telelavoro (es **Paesi Bassi**). Nei paesi in cui la legislazione impedisce o limita gravemente l'ispezione dei telelavoratori a domicilio (**Croazia, Germania, Italia, Spagna**), qualsiasi valutazione del rischio dovrebbe essere effettuata sulla base delle informazioni raccolte dal telelavoratore.

Vale anche la pena ricordare i casi in cui la legislazione nazionale copre specifici fattori di rischio legati al telelavoro.

Nel **Italia**, particolare attenzione è rivolta ad evitare i rischi associati al 'tecnostress'. Per evitare questo rischio, i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme sui periodi di riposo e le pause stabilite dalla legge e

<sup>13</sup>In Portogallo, la normativa stabilisce che la visita sul posto di lavoro deve essere effettuata solo per il monitoraggio dell'attività lavorativa e degli strumenti di lavoro e può avvenire solo tra le ore 9.00 e le ore 19.00, con l'assistenza del dipendente o di una persona designata dal dipendente. Tuttavia, questo non è applicabile per monitorare il rispetto delle norme di sicurezza e salute. <sup>(14)</sup>In Germania, l'assicurazione pubblica contro gli infortuni esamina attentamente gli infortuni sul lavoro nel caso dei telelavoratori, al fine di chiarire se l'infortunio si è verificato durante un'attività professionale o privata (Andersen, 2020).

contratti collettivi. Durante le pause e i periodi di riposo, i dipendenti devono spegnere le apparecchiature che utilizzano per svolgere il proprio lavoro. Legislazione in **Paesi Bassi** comprende la valutazione e la prevenzione dei rischi psicosociali. Nel **Slovenia**, La normativa prevede che i seguenti fattori debbano essere presi in considerazione dal datore di lavoro in caso di telelavoro: stress e benessere mentale, il fatto che il dipendente lavori da solo e altri rischi quali sollevamento manuale di carichi, scosse elettriche, ecc. **Portogallo e Lussemburgo**, si richiama l'attenzione sul rischio di isolamento. Nel **Portogallo**, il diritto del lavoro impone al datore di lavoro di promuovere contatti regolari tra il lavoratore a distanza, l'azienda e gli altri lavoratori, per evitare l'isolamento. Nel **Lussemburgo**, l'accordo nazionale sul telelavoro (che è stato dichiarato vincolante per legge) stabilisce che i datori di lavoro dovrebbero garantire che siano adottate misure per impedire che i telelavoratori si isolino dai loro colleghi d'ufficio (Eurofound, 2010).

In termini di **diritti collettivi**, il massimo che la legislazione nazionale riconosce sono i principi di uguaglianza del telelavoro in materia. Nella maggior parte degli Stati membri dell'UE sembrano mancare disposizioni specifiche volte a rafforzare i diritti dei telelavoratori alla rappresentanza nei comitati aziendali o ai delegati sindacali. Alcune delle disposizioni concrete individuate riguardano il diritto dei telelavoratori di eleggere un rappresentante individuale per l'informazione e la consultazione (**Bulgaria**); diritti di informazione e consultazione relativi all'introduzione del telelavoro o al numero di telelavoratori (**Croazia, Grecia, Ungheria, Lussemburgo**); e l'obbligo del datore di lavoro di concordare con il sindacato aziendale prima dell'introduzione del telelavoro (**Polonia**) <sup>(15)</sup>. Un'interessante eccezione a questo approccio comune è stata individuata in **Germania**, che conferisce ampie competenze ai comitati aziendali in diverse questioni direttamente e indirettamente collegate al telelavoro (cfr. riquadro 3).

#### Riquadro 3: Diritti collettivi dei telelavoratori in Germania

In Germania, il datore di lavoro deve coinvolgere regolarmente il comitato aziendale prima di introdurre il telelavoro in un'impresa. Esiste un diritto di cogestione del comitato aziendale se l'impiego costituisce un trasferimento in un altro luogo di lavoro (Versetzung). Inoltre, il comitato aziendale ha ulteriori diritti di codeterminazione applicabili a tutti i dipendenti per quanto riguarda la SSL, l'assegnazione dell'orario di lavoro e la sorveglianza digitale (ovvero nel caso in cui venga introdotto un dispositivo/software per il monitoraggio dei dipendenti in telelavoro). Inoltre, nel caso in cui il telelavoro venga implementato come misura aziendale che interessa più dipendenti, dovrebbe essere concluso un accordo di lavoro (Andersen, 2020).

Finalmente, **equilibrio tra lavoro e vita privata** in relazione al telelavoro è stato un argomento affrontato in modo specifico in un recente studio di Eurofound (2020a). Questo studio distingue due gruppi principali:

- paesi in cui la legislazione ha rafforzato la protezione dei lavoratori contro le conseguenze negative del telelavoro e la disponibilità permanente attraverso il diritto alla disconnessione (**Belgio, Francia, Italia e Spagna**; vedi riquadro 2);
- Paesi in cui il telelavoro è stato promosso come mezzo per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare o personale, senza far fronte a nessuna delle conseguenze negative associate (**Germania, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo e Romania**).

Nel secondo gruppo di paesi, il telelavoro è riconosciuto come un diritto di cui hanno diritto alcuni dipendenti, in vista dell'adempimento delle responsabilità familiari. Pertanto, la legislazione va oltre il principio volontario riconosciuto nell'accordo quadro dell'UE. Nel **Lituania**, questo diritto si applica alle lavoratrici gestanti, neogenitori, genitori di bambini piccoli e genitori single. Nel **Germania**, comprende i dipendenti con responsabilità di cura. Nel **Polonia**, il diritto è principalmente circoscritto ai genitori di figli disabili. Nel

<sup>(15)</sup> Vale la pena notare che in Polonia la legislazione consente anche l'attuazione del telelavoro attraverso accordi individuali (Andersen, 2020).

**Malta, Portogallo e Romania**, la legislazione prevede disposizioni più ampie, stabilendo che il telelavoro può essere utilizzato come una delle misure per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

### **3.1.3 Regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva**

Al di là della normativa statutaria, occorre richiamare l'attenzione sul ruolo svolto dalla contrattazione collettiva nella regolamentazione del telelavoro. La contrattazione collettiva può integrare la legislazione statutaria fornendo disposizioni più dettagliate. Può anche adattare la regolamentazione del telelavoro alle esigenze di settori specifici e fornire soluzioni normative più equilibrate rispetto ai singoli accordi.

Il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva nella regolamentazione dell'occupazione e delle condizioni di lavoro varia notevolmente nel gruppo di paesi che hanno una legislazione statutaria sul telelavoro. La copertura della contrattazione collettiva varia da oltre il 70% in paesi come Belgio, Spagna, Francia e Paesi Bassi a meno del 20% in paesi come Bulgaria, Ungheria, Estonia o Slovacchia (Eurofound, 2018).

La copertura della contrattazione collettiva è correlata positivamente con il grado di centralizzazione della contrattazione collettiva (Eurofound, 2018).

I paesi con una struttura di contrattazione collettiva più decentralizzata (ad es. Bulgaria, Cechia, Estonia, Ungheria, Lituania, Malta, Polonia e Slovacchia) hanno maggiori probabilità di attuare accordi di telelavoro attraverso accordi individuali o accordi aziendali.

La letteratura mostra che i contratti collettivi aziendali che regolano il telelavoro sono stati generalmente conclusi in settori ad alta intensità di conoscenza e in grandi aziende con strutture di rappresentanza dei lavoratori consolidate. Tuttavia, in alcuni paesi, le grandi aziende nei settori ad alta intensità di conoscenza implementano il telelavoro attraverso accordi individuali che comportano, al massimo, una qualche forma di consultazione individuale attraverso meccanismi vocali diretti. Un esempio è l'Estonia, dove le parti sociali hanno concluso un accordo quadro intersettoriale sul telelavoro nel 2017. Tuttavia, l'attuazione dell'accordo quadro estone sul telelavoro è stata scarsa. Nei settori in cui il telelavoro è più diffuso (informatica, programmazione e attività connesse (IT) o attività finanziarie), il contratto collettivo è inesistente a livello settoriale. A livello aziendale, la contrattazione collettiva è stata conclusa solo in una piccola percentuale di aziende; più spesso, i datori di lavoro implementano il telelavoro unilateralmente attraverso pratiche di gestione delle risorse umane. In alcuni casi, le aziende del settore informatico e finanziario si sono avvalse di procedure di informazione e consultazione che utilizzano modalità diverse, come gruppi di lavoro o sondaggi online. Attraverso questi meccanismi, le aziende analizzano le opinioni e le richieste dei lavoratori su modalità di lavoro flessibile e sviluppano piani di conseguenza (Sanz de Miguel, 2020).

In quei paesi con strutture di contrattazione collettiva più centralizzate (Belgio, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Slovenia o Spagna), emergono differenze all'interno dei paesi per quanto riguarda la misura in cui i contratti collettivi di settore e aziendali riguardano il telelavoro.

In paesi come **Spagna e Portogallo**, pochissimi contratti collettivi si occupano di telelavoro. Nel**Spagna**, meno del 5% degli accordi aziendali e il 3% degli accordi di settore includono una clausola sul telelavoro, secondo i dati 2016 della statistica collettiva della contrattazione del Ministero del lavoro. Il telelavoro è regolamentato a livello settoriale nell'industria chimica, nella stampa quotidiana e, più recentemente, nel settore finanziario. A livello aziendale sono stati conclusi i più importanti accordi di telelavoro nei settori finanziario e assicurativo, energetico e informatico. I contratti collettivi con clausole di telelavoro non affrontano molti aspetti rilevanti per affrontare e prevenire alcuni dei potenziali effetti negativi sulle condizioni di lavoro e sulla SSL individuati in letteratura. In genere, i problemi specifici di sicurezza e salute che devono affrontare i telelavoratori non sono coperti da tali accordi. Inoltre, misure organizzative innovative a sostegno dei telelavoratori, scarse sono fornite sia dal datore di lavoro (formazione specifica, ecc.) sia dai rappresentanti dei lavoratori (nuovi canali di rappresentanza, ecc.). Le clausole più innovative sono relative al diritto alla disconnessione, disciplinato a livello settoriale nel settore finanziario

ea livello aziendale in alcune banche (es. Banco Santander) e compagnie assicurative (es. AXA). Nel **Portogallo**, l'introduzione di clausole di telelavoro nei contratti collettivi è rimasta piuttosto stagnante a seguito della crisi economica del 2008. Nel 2017, solo sei contratti collettivi facevano riferimento al telelavoro, di cui due erano contratti multi-datori di lavoro (Centro de Relações Laborais, 2018).

La contrattazione collettiva ha svolto un ruolo più importante nella regolamentazione del telelavoro in alcuni paesi, ad esempio **Germania, Francia** o **Italia**. Nel **Germania**, La regolamentazione del telelavoro a livello aziendale ha una lunga tradizione e i primi accordi risalgono agli anni '90. Nel 1999, Telekom e il sindacato postale (Postgewerkschaft) hanno firmato il primo contratto collettivo. Nel 2000, un rapporto della Hans-Böckler-Stiftung ha contato 68 accordi aziendali che regolano il telelavoro. Più di recente, sono stati stipulati diversi accordi aziendali di alto profilo per regolamentare diversi aspetti del telelavoro e, in particolare, il diritto alla disconnessione. Nel 2011, Volkswagen ha aperto la strada a un approccio che impediva l'invio di e-mail ai telefoni cellulari del personale tra le 18.00 e le 7.00. Nel 2014, l'azienda automobilistica Daimler ha introdotto lo schema "posta in vacanza", che i dipendenti possono utilizzare per evitare di vedere i messaggi in arrivo durante le vacanze. Altre aziende come Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Germany e Telekom hanno introdotto policy simili. Evonik utilizza un "freno e-mail", che è stabilito in un contratto di lavoro e si applica a tutti i dipendenti dell'azienda. I dipendenti, insieme ai loro supervisor, definiscono un periodo di disponibilità e non devono rispondere alle e-mail al di fuori di tale orario. Tuttavia, i server di posta elettronica non vengono disattivati e le e-mail non vengono bloccate. IBM Germany blocca le e-mail dei dipendenti tra le 20:00 e le 6.00, mentre nessun dipendente di Henkel è tenuto a controllare le proprie e-mail al di fuori dell'orario di lavoro ufficiale. I server di posta non sono spenti e le email non sono bloccate. IBM Germany blocca le e-mail dei dipendenti tra le 20:00 e le 6.00, mentre nessun dipendente di Henkel è tenuto a controllare le proprie e-mail al di fuori dell'orario di lavoro ufficiale.

Nel **Francia**, Il 25% dei dipendenti era coperto nel 2017 da un contratto collettivo di telelavoro concluso a livello aziendale che prevedeva maggiori disposizioni per la tutela dei dipendenti (DARES, 2019). Tali accordi erano più diffusi nelle grandi aziende (con più di 500 dipendenti) che nelle piccole e medie imprese (PMI). Nel 2017, il 57% dei dipendenti che lavorano nelle grandi aziende era coperto da un contratto collettivo di telelavoro aziendale rispetto al 4% dei dipendenti che lavorano nelle PMI (DARES, 2019).

Nel **Italia**, circa il 30% dei contratti collettivi nazionali di lavoro contiene clausole sul telelavoro e/o sullo smart working (Cetrulo, 2021).

## 3.2 Paesi senza definizioni statutarie e legislazione specifica sul telelavoro

### 3.2.1 Disposizioni di legge in materia di telelavoro

Nei paesi in cui non esisteva una definizione statutaria e una legislazione specifica sul telelavoro prima della crisi pandemica COVID-19 (**Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Lettonia e Svezia**), il telelavoro era disciplinato da leggi diverse.

In alcuni di questi paesi, il telelavoro è affrontato dai quadri nazionali **Regolamento SSL**. È il caso dei paesi nordici, dove la cosiddetta legislazione sull'ambiente di lavoro si applica ugualmente ai telelavoratori e agli altri lavoratori e fornisce alcune linee guida aggiuntive per il telelavoro. Ad esempio, in **Danimarca**, ci sono "Linee guida per il telelavoro o il lavoro a domicilio" ai sensi della legge sull'ambiente di lavoro. La legislazione danese richiede inoltre ai datori di lavoro di garantire condizioni di salute e sicurezza adeguate (ad esempio fornendo una scrivania, una sedia, ecc.) per quei dipendenti che lavorano da casa più di 1 giorno alla settimana. Vale anche la pena ricordare il caso di **Finlandia**, dove la legislazione in materia di SSL stabilisce diverse coperture assicurative per i telelavoratori. La caratteristica più significativa di ciò è che i telelavoratori non sono coperti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro durante le pause dal lavoro. In altri paesi inclusi in questo gruppo, i telelavoratori sono semplicemente coperti dalla normativa generale in materia di SSL; questo è il caso in **Austria** dove, tuttavia, i comitati aziendali di alcune aziende hanno negoziato standard specifici di SSL per i telelavoratori.

Alcuni di questi paesi hanno anche affrontato questioni relative al telelavoro attraverso **legislazione sulla protezione dei dati**. Questo è il caso in **Austria** in particolare, dove [Legge sulla protezione dei dati 2018](#)<sup>(16)</sup> (nello specifico Sez. 96a) all'interno della legge sulla costituzione del lavoro (ArbVG) ha stabilito disposizioni rilevanti per il telelavoro. Tale disposizione stabilisce che il comitato aziendale (ed anche il datore di lavoro) ha il diritto di richiedere un contratto collettivo aziendale per l'introduzione o l'attuazione dei seguenti progetti di elaborazione dati: progetti relativi all'installazione di eventuali impianti tecnologici sul lavoro, che sono (potenzialmente) suscettibili di monitorare i dipendenti e ledere la dignità umana (art. 96 (1) Nr. 3 ArbVG); qualsiasi sistema per la raccolta, il trattamento e l'elaborazione informatizzata dei dati personali dei dipendenti, che eccede la raccolta di dati generali riguardanti la persona e le sue qualifiche (Sect. 96a (1) Nr. 1 ArbVG); e qualsiasi sistema per la valutazione dei dipendenti, qualora vengano raccolti dati, che non sia giustificato da esigenze operative (art. 96a (1) n).

Infine, la normativa sull'orario di lavoro si è occupata anche delle modalità di telelavoro. A questo proposito, **Finlandia** è un caso interessante. L'ambito di applicazione della legge sull'orario di lavoro è stato ampliato nell'aggiornamento del 2019. Il concetto di orario di lavoro non è più legato al luogo di lavoro: l'orario di lavoro è considerato il tempo dedicato al lavoro indipendentemente dal luogo. Ciò significa che il telelavoro (noto come "lavoro a distanza" in Finlandia) è generalmente regolato dalla legge sull'orario di lavoro. Nel **Austria**, la regolamentazione dell'orario di lavoro è soggetta a contratti collettivi aziendali applicabili.

### 3.2.2 Regolamento della contrattazione collettiva

Nei paesi in cui non esisteva una definizione statutaria e una legislazione specifica sul telelavoro prima della pandemia di COVID-19, dovrebbe essere prestata particolare attenzione alla regolamentazione stabilita attraverso la contrattazione collettiva. Si possono identificare due gruppi principali di paesi in base al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva nella regolamentazione del telelavoro.

Nel primo gruppo di paesi, la contrattazione collettiva ha a malapena affrontato il telelavoro e gli accordi di telelavoro sono stati affrontati principalmente attraverso negoziazioni individuali (**Cipro, Lettonia, Irlanda**). In Irlanda e Cipro, l'accordo quadro dell'UE non è stato attuato attraverso un accordo tripartito o bipartito<sup>(17)</sup>. Nel **Lettonia**, è stato concluso un accordo tripartito, sebbene tale accordo fornisse solo linee guida non vincolanti sull'introduzione del telelavoro (Eurofound, 2010).

Nel secondo gruppo di paesi, la contrattazione collettiva di settore ha ampiamente regolamentato il telelavoro (**Austria, Danimarca, Finlandia, Svezia**). Nel **Austria**, l'accordo quadro dell'UE è stato attuato in circa il 90% dei contratti collettivi di settore attraverso l'istituzione di una regolamentazione più completa. Inoltre, i contratti collettivi aziendali implementano normative più dettagliate in diversi settori come le attività informatiche e finanziarie (Sanz de Miguel, 2020). Nei paesi nordici (principalmente **Danimarca e Svezia**), alcuni contratti collettivi di settore erano già utilizzati per regolamentare il telelavoro prima dell'emanazione dell'Accordo Quadro UE (Prosser, 2012). Dal 2002, l'accordo quadro dell'UE è stato attuato in **Danimarca, Finlandia e Svezia** attraverso accordi quadro nazionali che forniscono orientamenti e raccomandazioni generali. Attraverso questi meccanismi, l'accordo quadro dell'UE è stato implementato nella maggior parte dei contratti collettivi di settore nei paesi nordici (Visser e Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). Tuttavia, un aspetto rilevante della regolamentazione del telelavoro nei paesi nordici è che il telelavoro occasionale, che rappresenta la percentuale più elevata di accordi di telelavoro (Sostero et al., 2020), viene attuato principalmente attraverso accordi individuali e informali. In effetti, ricerche precedenti hanno identificato che la regolamentazione del telelavoro nei paesi nordici si basa essenzialmente su una cultura della "libertà con responsabilità", nel senso che il telelavoro è ampiamente autoregolato senza particolari vincoli gestionali,

<sup>(16)</sup> Legge federale (23/2018) del Parlamento austriaco sulla protezione dei dati personali (DSG) <sup>(17)</sup> In Irlanda, i sindacati hanno emanato linee guida finalizzate all'attuazione dell'accordo quadro dell'UE (Eurofound, 2010).

## 4 Cambiamenti nella normativa nazionale e dibattiti post COVID-19

### 4.1 Misure e iniziative temporanee

I governi hanno adottato una serie di misure temporanee per promuovere il telelavoro come misura preventiva, per contenere la diffusione del COVID-19. Sebbene alcuni paesi abbiano emesso solo una raccomandazione per il telelavoro, altri hanno imposto il telelavoro, almeno durante i picchi della pandemia. In paesi come **Francia e Belgio**, la capacità di imporre il telelavoro attraverso *forza maggiore* era già previsto nei quadri normativi per consentire la continuità dell'attività aziendale e garantire la tutela dei dipendenti. Diversi paesi hanno adottato un approccio simile basato sugli stati di emergenza (es

**Finlandia, Germania, Ungheria, Italia** (nel settore pubblico), **Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia**).

Queste misure di applicazione significano che il principio volontario del telelavoro è stato temporaneamente sospeso, con il telelavoro che diventa l'impostazione predefinita per tutti i lavori considerati "telelavorabili". In alcuni paesi, la decisione sull'adozione del telelavoro spetta solo al datore di lavoro (ad es **Ungheria e Polonia**), considerando che in altri paesi sia il datore di lavoro che il lavoratore possono richiedere il passaggio al telelavoro (ad es **Italia, Paesi Bassi**).

Dall'epidemia di COVID-19, le parti sociali, le aziende e i dipendenti in molti paesi hanno dovuto far fronte a una situazione straordinaria in cui l'adozione di misure per imporre o raccomandare il telelavoro è cambiata di pari passo con l'evoluzione della pandemia.

In questo contesto, **Belgio** si distingue come un paese in cui le parti sociali hanno emesso un [intersettoriale](#)

[contratto collettivo di lavoro](#) fornire un quadro per datori di lavoro e dipendenti per prendere accordi adeguati in merito al telelavoro raccomandato o obbligatorio durante la pandemia.

L'accordo, stabilito nel gennaio 2021 e in scadenza entro la fine del 2021, copre gli accordi di telelavoro nel settore privato che non rientrano nelle categorie di telelavoro "regolare" e "occasionale" definite dalla legislazione in vigore prima della pandemia. Alcuni degli aspetti affrontati sono la flessibilità nell'attuazione degli accordi, unita al rispetto del dialogo sociale e alla fornitura di informazioni chiare al dipendente; questioni che devono essere concordate tra datore di lavoro e dipendente (attrezzature e costi, orario di lavoro e disponibilità); il dovere del datore di lavoro di informare il dipendente delle modalità di monitoraggio del telelavoro e di rispettare la privacy del dipendente; rispetto dei diritti collettivi; e benessere sul lavoro. Per quanto riguarda il benessere, l'accordo prevede che i telelavoratori ricevano linee guida sull'ergonomia delle postazioni di lavoro, il corretto utilizzo degli schermi e la prevenzione dei rischi psicosociali. Queste linee guida dovrebbero essere basate su una valutazione del rischio. I dipendenti dovrebbero essere in grado di contattare i propri superiori o consulenti di prevenzione competenti per qualsiasi problema relativo alla sicurezza e alla salute. Inoltre, l'accordo stabilisce che il datore di lavoro dovrebbe adottare misure appropriate per mantenere il collegamento tra i telelavoratori e i loro colleghi e per prevenire l'isolamento, anche facilitando gli assembramenti nei locali dell'azienda nel rispetto delle misure sanitarie, il corretto utilizzo degli schermi e la prevenzione dei rischi psicosociali. Queste linee guida dovrebbero essere basate su una valutazione del rischio. I dipendenti dovrebbero essere in grado di contattare i propri superiori o consulenti di prevenzione competenti per qualsiasi problema relativo alla sicurezza e alla salute. Inoltre, l'accordo stabilisce che il datore di lavoro dovrebbe adottare misure appropriate per mantenere il collegamento tra i telelavoratori e i loro colleghi e per prevenire l'isolamento, anche facilitando gli assembramenti nei locali dell'azienda nel rispetto delle misure sanitarie.

Parallelamente all'adozione di misure temporanee per imporre o facilitare l'estensione del telelavoro, la consultazione dell'EU-OSHA con i punti focali nazionali ha rilevato che le autorità pubbliche hanno aumentato gli sforzi in due modi principali.

In primo luogo, hanno raccolto e analizzato le prove sull'attuazione del telelavoro e le percezioni sia dei datori di lavoro che dei dipendenti attraverso sondaggi nuovi o regolari e studi specifici. In generale, l'obiettivo è quello di esplorare anche i vantaggi e gli svantaggi di questa forma di organizzazione del lavoro

<sup>18</sup> Contratto collettivo di lavoro 2015/149 del Consiglio nazionale del lavoro del Belgio del 26 gennaio 2021 relativo al telelavoro raccomandato o obbligatorio a causa della crisi del Coronavirus, firmato dalla Federazione delle imprese del Belgio, le organizzazioni rappresentate dal Consiglio superiore degli indipendenti e dei piccoli e Le medie imprese, De Boerenbond, la Federazione vallone dell'agricoltura, l'Unione delle imprese di utilità sociale, la Confederazione dei sindacati Chrétiens del Belgio, la Federazione generale del lavoro in Belgio e la Centrale generale delle unioni liberali del Belgio.



come piani o preferenze future. In alcuni casi, vengono analizzati in modo più specifico aspetti della SSL come le strategie di gestione del rischio, i rischi psicosociali e il benessere generale.

In secondo luogo, hanno sviluppato raccomandazioni più specifiche in materia di SSL e nuovi materiali di orientamento per aziende, manager di linea e dipendenti, in alcuni casi in collaborazione con le parti sociali. È stato evidenziato che la pandemia ha portato a una maggiore consapevolezza dell'importanza delle questioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro, sia nei locali dei datori di lavoro che in altri luoghi. Le linee guida generali per prevenire la diffusione del COVID-19 sul lavoro sono state combinate con guide e risorse più specifiche per facilitare la transizione al telelavoro sicuro, tenendo presente che molte aziende e telelavoratori non avevano precedenti esperienze con questa modalità di lavoro. Alcuni esempi illustrativi sono i seguenti:

- Nel **Belgio**, le parti sociali, con il supporto del Ministero del Lavoro, hanno sviluppato una [guida generica](#)<sup>19</sup> per aiutare le aziende ad affrontare l'emergenza COVID-19. Questa guida è stata poi adattata a diversi settori dalle parti sociali.
- Nel **Irlanda**, l'Autorità per la Salute e la Sicurezza ha fornito sul proprio sito web nuove [informazioni e indicazioni sul telelavoro](#)<sup>20</sup> dallo scoppio della pandemia. Il Dipartimento per le Imprese, il Commercio e l'Occupazione ha pubblicato il sito web '[Linee guida per lavorare da remoto durante il COVID-19](#)<sup>21</sup>' dettagliare dove si possono trovare informazioni in relazione al telelavoro. È stata avviata una consultazione pubblica per valutare l'idoneità dell'orientamento fornito e indicare ulteriori aree di orientamento sia per i datori di lavoro che per i dipendenti.
- Nel **Olanda**, il Portale Salute e Sicurezza presta particolare attenzione al lavoro da casa durante la pandemia. Fornisce [informazioni e consigli](#)<sup>22</sup> per datori di lavoro e dipendenti focalizzati sulla salute fisica (come la postura seduta) e la salute mentale (come la prevenzione dei conflitti tra lavoro e vita privata). L'infografica '[Lavorare da casa in tempo di corona](#)<sup>23</sup>' fornisce indicazioni sulla creazione di un posto di lavoro domestico in conformità con i principi ergonomici. Il portale indica inoltre le responsabilità sia dei datori di lavoro che dei dipendenti in relazione alla SSL.
- Nel **Lettonia**, la recente adozione di una nuova normativa sul telelavoro è stata accompagnata da nuove linee guida e materiali audiovisivi su [telelavoro in generale](#)<sup>24</sup>, sopra [come organizzare un ufficio a casa](#)<sup>25</sup> e via [come fare esercizio a casa](#)<sup>26</sup>.

## 4.2 Modifiche legali, iniziative e dibattiti

L'esperienza di un telelavoro esteso e prolungato dallo scoppio della pandemia ha alimentato cambiamenti nella legislazione e dibattiti volti ad adattare la regolamentazione del telelavoro in uno scenario post-COVID-19. È ampiamente riconosciuto che la pandemia ha avuto un impatto significativo sulle pratiche di organizzazione del lavoro e sulla cultura manageriale. Con il passare del tempo, è probabile che il telelavoro e un approccio flessibile all'organizzazione del lavoro diventino una caratteristica più importante e permanente per datori di lavoro e dipendenti.

Al momento della stesura (marzo 2021), cinque paesi avevano implementato modifiche legali: **Italia, Lussemburgo, Lettonia, Slovacchia e Spagna** (vedi riquadro 4). La legislazione è in fase di revisione in molti altri paesi (**Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Ungheria, Irlanda, Germania, Malta, Polonia, Portogallo, Slovenia**). **Paesi Bassi** possono essere inclusi anche in questo gruppo: la legge sul lavoro flessibile che regola il telelavoro è

<sup>19</sup> Guida generica del Ministero del Lavoro del Belgio del 14 dicembre 2020 per combattere la diffusione del COVID-19 sul lavoro.

<sup>20</sup> Informazioni e risorse delle autorità sanitarie e di sicurezza dell'Irlanda relative al COVID-19.

<sup>21</sup> Guida del Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland relativa al lavoro a distanza.

<sup>22</sup> Pagina informativa su COVID-19 del Ministero dei servizi sociali e dell'occupazione dei Paesi Bassi.

<sup>23</sup> Guida relativa alle misure di SSL fatte da arbo, Vakmedianet e TNO riguardo al lavoro da casa a causa del COVID-19 nei Paesi Bassi.

<sup>24</sup> Materiale audiovisivo della Rīgas Stradiņa Universitāte della Lettonia sul telelavoro.

<sup>25</sup> Materiale audiovisivo della Rīgas Stradiņa Universitāte della Lettonia su come organizzare un ufficio a casa.

<sup>26</sup> Materiale audiovisivo della Rīgas Stradiņa Universitāte della Lettonia su come svolgere gli esercizi a casa.

in fase di valutazione (non come conseguenza diretta della pandemia ma come previsto dalla legge). Questa valutazione mira a verificare se le opinioni di datori di lavoro e dipendenti siano cambiate dallo scoppio della pandemia e quindi se siano necessarie modifiche legali. La tabella 1 confronta la situazione pre e post COVID-19 in termini di legislazione statutaria nazionale e disposizioni specifiche sul telelavoro.

**Tabella 1:** Regolamentazione legale del telelavoro prima e dopo lo scoppio della pandemia di COVID-19

		Pre-COVID-19	Dopo il COVID-19
UE	Mstato di brace	Definizione normativa e normativa specifica sul telelavoro	Nuova normativa specifica sul telelavoro
<small>ESSERE</small>	Belgio	sì	In fase di revisione
BG	Bulgaria	sì	No
CZ	Cechia	sì	No
DE	Germania	sì	In fase di revisione
EE	Estonia	sì	No
ES	Spagna	sì	sì
FR	Francia	sì	No
EL	Grecia	sì	No
HU	Ungheria	sì	In fase di revisione
<small>risorse umane</small>	Croazia	sì	In fase di revisione
ESSO	Italia	sì	sì
LT	Lituania	sì	No
LU	Lussemburgo	sì	sì
MT	Malta	sì	In fase di revisione
NL	Olanda	sì	In fase di revisione
PI	Polonia	sì	In fase di revisione
PT	Portogallo	sì	In fase di revisione
RO	Romania	sì	No
SI	Slovenia	sì	In fase di revisione
SK	Slovacchia	sì	sì
IN	Austria	No	In fase di revisione
CY	Cipro	No	In fase di revisione
DK	Danimarca	No	No
FI	Finlandia	No	No
CIOÈ	Irlanda	No	In fase di revisione
LV	Lettonia	No	sì
SE	Svezia	No	No

**Casella 4:** Modifiche legali nella regolamentazione del telelavoro dallo scoppio della pandemia

Italia — estensione dello smart work nelle pubbliche amministrazioni (aprile 2020)

Legge 24 aprile 2020, n. 2727 prevede un'estensione dello 'smart work' nelle pubbliche amministrazioni. Entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni, sentite le organizzazioni sindacali, devono redigere un Piano organizzativo per lo smart work (POLA), come sezione del Piano delle prestazioni. Il POLA mira a identificare le attività che possono essere svolte in modalità smart ed essere utilizzate da almeno il 60% dei dipendenti. In caso di mancata adozione della POLA, lo smart work si applica ad almeno il 30% dei dipendenti, se ne fanno richiesta.

Lettonia — modifica della legge sulla protezione del lavoro (luglio 2020)

Il nuovo regolamento sul telelavoro era già in preparazione prima dello scoppio della pandemia come emendamento della legge a tutela del lavoro<sup>28</sup>. È entrato in vigore nel luglio 2020. Include una definizione di telelavoro (in linea con l'accordo quadro dell'UE) e sviluppa le disposizioni in materia di SSL. Il datore di lavoro resta responsabile del lavoro, della sicurezza e della salute sul lavoro. Il dipendente deve collaborare con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e fornire informazioni sulle condizioni del luogo in cui viene svolto il lavoro a distanza, dove tali condizioni possono avere un impatto sulla loro sicurezza e salute. Il datore di lavoro deve fornire supporto per la valutazione dei rischi, indipendentemente dal numero di luoghi in cui lavora il dipendente. Un rappresentante dei dipendenti (o una persona delegata) deve essere coinvolto nella valutazione dei rischi.

Spagna — Diritto del lavoro a distanza (ottobre 2020)

Nel 2020 è stato adottato il Regio Decreto Legge 28/2020<sup>29</sup>, in parte in risposta al COVID-19 e sulla base di un accordo con le parti sociali. La legge disciplina inoltre il diritto alla disconnessione e specifici aspetti di SSL, prestando particolare attenzione agli aspetti ergonomici, psicosociali e organizzativi, e in particolare, la distribuzione dell'orario di lavoro, la limitazione della disponibilità e le pause. Il datore di lavoro è obbligato a effettuare una valutazione dei rischi del luogo di telelavoro (ad es. residenza o altro luogo scelto dal telelavoratore) e ad informare il dipendente dei rischi esistenti nel luogo di telelavoro. Per ottenere informazioni sui rischi professionali, l'azienda (o i servizi connessi alla SSL) possono recarsi nel luogo di lavoro scelto dal telelavoratore (solo con il permesso del telelavoratore se lavorano da casa). La valutazione del rischio riguarda solo lo spazio utilizzato per il telelavoro. Se non viene concessa l'autorizzazione, deve essere effettuata una valutazione dei rischi sulla base delle informazioni raccolte dal telelavoratore, secondo le istruzioni operative di prevenzione. Il datore di lavoro deve inoltre adottare misure di protezione per sostenere i dipendenti particolarmente vulnerabili, come le lavoratrici gestanti. Inoltre, introduce l'obbligo del datore di lavoro di risarcire il dipendente per i costi del lavoro a distanza.

<sup>27</sup> Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18/2020 del Ministero della giustizia italiano del 17 marzo 2018, misure per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale e il sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese legate all'emergenza epidemiologica di COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione dei decreti legislativi. (20G00045)

<sup>28</sup> Legge sulla protezione del lavoro 1/2001 del Parlamento della Repubblica di Lettonia del 20 giugno 2001.

<sup>29</sup> Regio Decreto Legge 28/2020 del 22 settembre 2020 relativo al lavoro a distanza. (BOE-A-2020-11043)

Lussemburgo — attuazione della nuova convenzione delle parti sociali (febbraio 2021)

Il regolamento granducale del 22 gennaio 2021<sup>30</sup> attua l'accordo delle parti sociali sul telelavoro dell'ottobre 2020. Il "telelavoro occasionale" è definito come meno del 10 % dell'orario di lavoro annuale normale di un telelavoratore e tutti gli altri accordi di telelavoro sono classificati come "regolare telelavoro". Il telelavoro regolare si basa su un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, mentre il telelavoro occasionale richiede solo una conferma scritta (ad esempio via e-mail). Un accordo sul telelavoro regolare deve specificare, tra l'altro, l'ubicazione del telelavoro; orario di lavoro; la procedura per concordare lo straordinario; qualsiasi pagamento per la copertura dei costi di internet e di comunicazione; e il processo per il ritorno al luogo di lavoro del datore di lavoro. I datori di lavoro devono pagare e fornire le attrezzature necessarie ai telelavoratori. Il telelavoro regolare può richiedere un contratto aziendale o una contrattazione collettiva. In alcuni casi, i datori di lavoro devono consultarsi con i rappresentanti del personale e cercare un accordo su una politica di telelavoro. Tutti i dipendenti hanno lo stesso diritto di disconnettersi dal lavoro e i telelavoratori hanno diritto allo stesso trattamento dei dipendenti che lavorano nel luogo di lavoro del datore di lavoro. I telelavoratori possono richiedere che i servizi di medicina del lavoro dell'azienda ispezionino il luogo di lavoro prescelto, ma il datore di lavoro non ha il diritto di effettuare un'ispezione in loco.

Slovacchia — modifica del codice del lavoro (marzo 2021)

L'istituzione della regolamentazione slovacca sul telelavoro è stata in parte innescata dalla pandemia. La modifica del Codice del lavoro<sup>31</sup> stabilisce un nuovo insieme di diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro. Un accordo di telelavoro richiede un accordo reciproco e uno schema regolare o specifico (piuttosto che essere qualcosa che accade su base eccezionale). Le nuove disposizioni obbligano i datori di lavoro a rimborsare al dipendente i maggiori costi legati al lavoro a distanza, come le spese per materiali e strumenti. Il codice introduce il diritto alla disconnessione alla fine della giornata lavorativa e durante il riposo settimanale, salvo che non sia stato ordinato o concordato il lavoro straordinario, nonché durante i giorni festivi e festivi.

Altre iniziative rilevanti si trovano in **Irlanda** e **Francia**. Nel gennaio 2021, il governo irlandese ha pubblicato il suo [Strategia nazionale per il lavoro a distanza](#)<sup>32</sup> che prevede alcune modifiche legislative, nonché altre misure a sostegno del telelavoro (es. miglioramento delle infrastrutture di telelavoro come connettività internet e hub), e lo sviluppo di dati nazionali sull'incidenza e frequenza del lavoro a distanza, nell'ambito di un più ampio sforzo di miglioramento dati su modalità di lavoro flessibili per fornire una base di prova per la politica futura. La strategia risponde in parte alla richiesta del Congresso irlandese dei sindacati di effettuare una revisione completa della regolamentazione del lavoro in materia di telelavoro. Sempre a gennaio 2021, le parti sociali in **Francia** rilasciano un [nuovo accordo intersettoriale](#)<sup>33</sup> che sostituisce l'accordo del 2006 e integra la legislazione pre-COVID-19 sul telelavoro.

Le modifiche legali e i dibattiti politici sul telelavoro comprendono quattro aspetti principali: la definizione statutaria di telelavoro, il diritto alla disconnessione, il diritto al telelavoro e le disposizioni in materia di SSL. In misura minore, sono state affrontate anche questioni relative alle attrezzature e ai costi.

La modifica del Codice per la protezione del lavoro in **Lettonia** implica l'adozione di una **definizione statutaria di telelavoro** per la prima volta. Sebbene il telelavoro sia definito in linea con l'accordo quadro dell'UE,

<sup>30</sup> Regolamento granducale 76/2021 del Granduca del Lussemburgo del 22 gennaio 2021 concernente la dichiarazione di obbligo generale della convenzione del 20 ottobre 2020 relativa al regime giuridico del telelavoro. (GU 76 del 29.01.2021)

<sup>31</sup> Modifica della legge 311/2001 del Presidente della Repubblica Slovacca del 17 febbraio 2021 relativa al Codice del lavoro.

<sup>32</sup> Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland, Making Remote Work: National Remote Work Strategy

<sup>33</sup> Accordo intersettoriale della Francia del 26 novembre 2020 per un'implementazione di successo del telelavoro in Francia firmato da CFDT, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME e U2P.

lo scopo principale dell'emendamento è fornire una regolamentazione specifica in materia di sicurezza e salute, come spiegato di seguito. Una riforma simile è prevista in **Cipro**, dove la regolamentazione del telelavoro sarà inserita nell'agenda del Consiglio Sicurezza e Salute per il 2021, con alla base l'Accordo Quadro UE.

**Lussemburgo** ha implementato un cambiamento nella regolamentazione legale del telelavoro che distingue tra telelavoro occasionale e regolare. Il telelavoro occasionale è definito come meno del 10% dell'orario di lavoro annuale normale di un telelavoratore; tutti gli altri accordi di telelavoro sono classificati come telelavoro regolare. L'accordo sul telelavoro regolare si basa su un accordo scritto tra il datore di lavoro e il dipendente e deve specificare il luogo del telelavoro; il programma di lavoro; la procedura per concordare gli straordinari; qualsiasi pagamento per la copertura dei costi di internet e di comunicazione; e il processo per il ritorno al luogo di lavoro del datore di lavoro. Il telelavoro occasionale richiede solo una conferma scritta e consente una maggiore flessibilità nella sua attuazione.

Una riforma globale nella definizione statutaria di telelavoro è in discussione in **Polonia**, sulla base dell'esperienza del telelavoro forzato durante la pandemia. Il "lavoro a distanza" è stato introdotto allo scoppio della pandemia di COVID-19 come misura temporanea per imporre il lavoro al di fuori dei locali del datore di lavoro (compreso il lavoro non basato sull'uso di attrezzature ICT) ed è stato esteso fino alla fine della pandemia. Contrariamente alla normativa vigente in materia di telelavoro, il lavoro a distanza su richiesta del datore di lavoro, per un periodo di tempo limitato, non richiede una modifica del contratto di lavoro e consente l'utilizzo di attrezzature proprie dei dipendenti proteggendo le informazioni riservate. Il datore di lavoro deve confermare che il dipendente ha le competenze e i mezzi tecnici e logistici per lavorare in remoto. Il datore di lavoro continua ad assumersi gli obblighi in materia di SSL e la responsabilità per gli infortuni sul lavoro. La riforma legislativa prevede che il concetto di telelavoro scomparirà dal Codice del lavoro e sarà sostituito da 'lavoro a distanza'. Secondo il disegno di legge, il "lavoro a distanza" può essere svolto in parte o completamente al di fuori dei locali del datore di lavoro. Il progetto si basa sul principio dell'accordo volontario tra datore di lavoro e lavoratore e include disposizioni relative alla contrattazione collettiva. Allo stesso tempo, cerca di trovare una soluzione che consenta al datore di lavoro di indirizzare unilateralmente il dipendente a lavorare al di fuori dei locali dell'azienda in casi eccezionali, come durante epidemie o altre situazioni di crisi. D'altro canto, i dipendenti avrebbero diritto in alcuni casi a diritti più forti in questo senso (ad es. dipendenti con bambini di età inferiore a 3 anni, o con bambini con disabilità o che richiedono cure speciali). Il datore di lavoro potrebbe rifiutare la sua richiesta di lavoro a distanza solo per ragioni oggettive. Il progetto sottolinea le responsabilità dei lavoratori per il rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute. In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente dovrà accettare un sopralluogo con conseguente rapporto di sicurezza e salute. Se un dipendente si rifiuta di collaborare in questo senso, ciò può comportare che il caso non venga considerato un incidente. Le questioni relative al controllo e alla sorveglianza devono essere ulteriormente sviluppate. La bozza stabilisce che l'azienda deve fornire i materiali e gli strumenti necessari e coprire i costi associati all'installazione, all'assistenza, al funzionamento e alla manutenzione di questi strumenti. La riforma è attualmente in discussione tra il governo e le parti sociali. I sindacati hanno espresso dubbi sul fatto che il nuovo regolamento sul lavoro a distanza debba sostituire il regolamento esistente sul telelavoro. A loro avviso, l'esperienza della pandemia mostra che il lavoro a distanza dovrebbe riguardare invece la possibilità di svolgere temporaneamente attività lavorative al di fuori dell'azienda. Questo accordo di lavoro potrebbe essere a rotazione, per prevenire l'isolamento dei dipendenti. Hanno inoltre affermato la necessità di fissare un importo forfettario minimo per coprire, ad esempio, il costo dell'elettricità, dell'accesso a Internet o dell'uso di altri elettrodomestici per motivi di lavoro. per prevenire l'isolamento dei dipendenti. Hanno inoltre affermato la necessità di fissare un importo forfettario minimo per coprire, ad esempio, il costo dell'elettricità, dell'accesso a Internet o dell'uso di altri elettrodomestici per motivi di lavoro. per prevenire l'isolamento dei dipendenti. Hanno inoltre affermato la necessità di fissare un importo forfettario minimo per coprire, ad esempio, il costo dell'elettricità, dell'accesso a Internet o dell'uso di altri elettrodomestici per motivi di lavoro.

**Il diritto di disconnettersi** è stato introdotto per la prima volta dalla modifica del Codice del lavoro in **Slovacchia**. L'emendamento sancisce il diritto alla disconnessione come diritto a non utilizzare le attrezzature di lavoro durante il riposo settimanale e al termine della giornata lavorativa, salvo che non sia stato ordinato o concordato il lavoro straordinario, nonché durante i giorni festivi e festivi.

La nuova normativa sul lavoro a distanza in **Spagna** rafforza le disposizioni già in vigore prima della pandemia. La prevenzione dei rischi dovrebbe prestare particolare attenzione agli aspetti ergonomici, psicosociali e organizzativi, in particolare la distribuzione dell'orario di lavoro, la limitazione della disponibilità e le pause.

Nel **Lussemburgo**, il nuovo accordo delle parti sociali recepito nella normativa prevede che tutti i dipendenti abbiano lo stesso diritto di disconnettersi dal lavoro, e i telelavoratori hanno diritto allo stesso trattamento dei dipendenti che lavorano nel luogo di lavoro del datore di lavoro. Il contratto di telelavoro deve specificare quando il telelavoratore sarà disponibile (orario e giorni lavorativi) o come verrà stabilita la disponibilità.

Nel **Irlanda**, la Workplace Relations Commission (WRC) ha avviato una consultazione su un nuovo codice di condotta che darà ai dipendenti il diritto di disconnettersi al di fuori del normale orario di lavoro. Questo codice di condotta stabilirà una guida per dipendenti e datori di lavoro in merito alle migliori pratiche e agli approcci alla disconnessione dei dipendenti al di fuori del normale orario di lavoro. Garantirebbe che sia i datori di lavoro che i dipendenti siano consapevoli dei loro requisiti e diritti in relazione al disimpegno dal lavoro, compresa la comprensione di come si applicano questi requisiti e diritti, specialmente in uno scenario di lavoro a distanza. Il codice sarà ammissibile nelle controversie sui diritti del lavoro. Sulla base dei risultati della consultazione, terminata nel gennaio 2021, il governo ha chiesto alla WRC di elaborare un codice di condotta. È una delle misure incluse nel [Strategia nazionale per il lavoro a distanza](#).<sup>34</sup>

Nel **Portogallo**, il dibattito sul diritto alla disconnessione era già in corso prima della pandemia e da allora si è intensificato, sebbene la riforma legislativa rimanga in stallo. Nel luglio 2020 si è tenuto un dibattito parlamentare, guidato da un gruppo di opposizione, per discutere una nuova legge sul telelavoro. La proposta di legge si è concentrata sul diritto alla disconnessione, la prevenzione di altri rischi psicosociali (conflitto tra lavoro e vita privata, isolamento), il diritto alla privacy e gli aspetti salariali. Sebbene la legge non sia stata adottata, il dibattito politico continua tra partiti politici, parti sociali, organizzazioni non governative ed esperti. La crescente consapevolezza dei rischi psicosociali legati alla "disponibilità costante" è anche un argomento nei dibattiti politici e nella contrattazione collettiva in molti altri paesi.

**Il diritto al telelavoro** è stato un argomento di dibattito ricorrente in **Germania** e ha acquisito rilevanza dallo scoppio della pandemia. Alla fine del 2020, il Ministero del Lavoro ha proposto a [Legge sul lavoro mobile](#)<sup>35</sup> che includeva il diritto al telelavoro 24 giorni lavorativi all'anno (con una settimana di 5 giorni). Questo progetto di legge non ha raggiunto il consenso all'interno della grande coalizione di governo tra socialdemocratici (SPD) e cristiano-democratici (CDU) a causa della forte opposizione della CDU. È stato anche ampiamente criticato dalle organizzazioni dei datori di lavoro. Una seconda bozza è stata preparata e rimane in discussione. Questa nuova bozza stabilisce che i dipendenti possono chiedere di lavorare a distanza, ma la bozza non contiene un diritto legale per il datore di lavoro in questo senso. Il datore di lavoro può respingere la richiesta per motivi operativi ma deve motivare il rifiuto. Mentre il dibattito è in corso, vale la pena notare che lo scopo di questa legge è di regolamentare le modalità di lavoro mobile in modo completo,

Nel **Lussemburgo**, il diritto al telelavoro è stato discusso durante le consultazioni tripartite prima dell'adozione del nuovo accordo sul telelavoro nel 2020. Il dibattito è stato guidato da un [petizione del cittadino](#)<sup>36</sup> chiedendo il diritto al telelavoro, che è stato discusso dai membri del Parlamento. Tuttavia, il riconoscimento del telelavoro come diritto non è stato incluso nell'accordo, mantenendo così il principio della volontarietà. In altri paesi il dibattito non riguarda il diritto al telelavoro, ma il diritto dei dipendenti a richiedere

<sup>34</sup> Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland, Making Remote Work: National Remote Work Strategy

<sup>35</sup> Tschierse, K. (2020, 10 ottobre) Abbiamo bisogno del diritto di lavorare da casa? DW. Disponibile a: <https://www.dw.com/en/do-we-need-the-right-to-work-from-home/a-55254341>

<sup>36</sup> Montaigu, G. (2020, 10 ottobre) Lussemburgo: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Disponibile a: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-n-y-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

telelavoro. Questo è il caso in **Irlanda**, dove il Congresso irlandese dei sindacati ha chiesto al governo di includere il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibili, compreso il telelavoro. Il nuovo [Strategia nazionale per il lavoro a distanza](#)<sup>37</sup> sostiene questo appello e si impegna a legiferare per fornire ai dipendenti il diritto di richiedere il telelavoro.

Riforma legislativa in **Slovenia** prevede l'introduzione di una nuova clausola che consentirebbe ai lavoratori con figli e badanti di richiedere una forma di lavoro flessibile, compreso il telelavoro. Il datore di lavoro dovrebbe valutare la richiesta del lavoratore e, in caso di rifiuto o rinvio, motivare tale decisione.

**Italia** sta seguendo un approccio diverso nelle pubbliche amministrazioni che consiste nell'incoraggiare l'estensione dello smart work attraverso piani annuali di organizzazione del lavoro. La nuova legge stabilisce obiettivi specifici: dal 30% ad almeno il 60% dei dipendenti dovrebbe utilizzare lo smart work se lo richiede.

La maggior parte delle modifiche legali include la nuova SSL **disposizioni**. La modifica della legge sulla protezione del lavoro in **Lettonia** specifica le responsabilità e gli obblighi dei datori di lavoro e dei dipendenti. Sebbene il datore di lavoro rimanga responsabile del lavoro e della sicurezza e salute sul lavoro, il dipendente deve collaborare con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi. Un rappresentante del dipendente (o persona di fiducia) deve essere coinvolto nella valutazione dei rischi.

Come spiegato nel riquadro 4, la nuova normativa in **Spagna** adotta un approccio globale alle questioni relative alla sicurezza e alla salute, compresi gli aspetti ergonomici, psicosociali e organizzativi. Il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi del luogo di telelavoro (casa o luogo alternativo) e informare il dipendente dei rischi esistenti. Per ottenere informazioni sui rischi professionali, l'azienda (o i servizi connessi alla SSL) può visitare il luogo di lavoro scelto dal telelavoratore (sebbene solo con il permesso del telelavoratore se si tratta dell'abitazione). In caso di mancato rilascio dell'autorizzazione, la valutazione dei rischi deve essere effettuata sulla base delle informazioni raccolte dal telelavoratore, secondo le istruzioni operative di prevenzione. Il datore di lavoro deve inoltre adottare misure di protezione per sostenere i dipendenti particolarmente vulnerabili, come le lavoratrici gestanti.

Un nuovo regolamento in **Lussemburgo** afferma che i telelavoratori possono richiedere che i servizi di medicina del lavoro dell'azienda ispezionino il luogo di lavoro prescelto, ma il datore di lavoro non ha il diritto di effettuare un'ispezione in loco. Le disposizioni in materia di sicurezza e salute sono un aspetto significativo in tutti i paesi in cui la legislazione è in fase di revisione. Inoltre, va notato che **Danimarca** sembra essere l'unico paese nordico in cui vi è un ampio dibattito sul telelavoro, comprese le richieste di modifiche alle disposizioni in materia di sicurezza e salute applicabili al lavoro di screening a casa. Una delle aspirazioni è che il lavoro a domicilio possa essere svolto su scala più ampia prima che si applichino specifici requisiti di sicurezza e salute.

Infine, le riforme giuridiche in **Spagna** e **Slovacchia** hanno anche affrontato l'obbligo del datore di lavoro di rimborsare **costi associati al telelavoro** (connessione internet e comunicazione, materiali, ecc.). In Lussemburgo, un nuovo regolamento specifica che l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore deve includere qualsiasi pagamento relativo alla compensazione dei costi di telelavoro e che il datore di lavoro deve pagare e fornire le necessarie **attrezzature** richiesto dai telelavoratori.

Questa sezione si conclude evidenziando alcuni aspetti innovativi del già citato nuovo accordo intersettoriale sul telelavoro in **Francia**:

<sup>37</sup> Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland, [MaKlavoro a distanza: strategia nazionale per il lavoro a distanza](#)

Telelaborabilità: per facilitare l'estensione degli accordi di telelavoro, i datori di lavoro dovrebbero definire i criteri necessari per identificare i lavori "telelaborabili". Tale identificazione dovrebbe essere oggetto di discussione con gli organi di rappresentanza dei lavoratori ove esistenti o, in caso contrario, direttamente con i dipendenti.

Frequenza del telelavoro: la frequenza è determinata dall'accordo tra datore di lavoro e lavoratore sulla base di qualsiasi contratto di lavoro o carta attuata. Tuttavia, i datori di lavoro dovrebbero garantire un adeguato equilibrio tra telelavoro e lavoro in loco, per mantenere la coesione sociale ed evitare disfunzioni organizzative.

Valutazione del rischio: il telelavoro deve essere incluso nella valutazione del rischio obbligatoria dell'azienda, con particolare attenzione ai rischi legati all'isolamento e all'uso di strumenti digitali.

Formazione: l'accordo sottolinea il ruolo chiave dei manager e della catena di gestione nell'attuazione del telelavoro basato su un rapporto di fiducia tra manager di linea e dipendente, la definizione di obiettivi chiari e l'autonomia del dipendente. In tale contesto, raccomanda la formazione di dirigenti, telelavoratori e lavoratori in loco su come adattare le attività lavorative al telelavoro; come sviluppare l'autonomia dei telelavoratori; come strutturare la giornata lavorativa per fasi; come rispettare la legislazione sul lavoro e il diritto alla disconnessione in un contesto di telelavoro; come regolamentare l'uso degli strumenti digitali; e come fissare obiettivi in un team che mischia lavoro a distanza e in loco.

## 5 Osservazioni conclusive

L'accordo quadro dell'UE sul telelavoro (2002) è il riferimento principale per la legislazione nazionale e la contrattazione collettiva sul telelavoro nella maggior parte degli Stati membri dell'UE. Ciò include la definizione di cosa sia il telelavoro (una forma di organizzazione del lavoro in cui un dipendente utilizza attrezzature ICT per svolgere un lavoro al di fuori dei locali aziendali, dove tale lavoro avrebbe potuto essere svolto nei locali dell'azienda) e la regolamentazione dei suoi aspetti fondamentali: volontariato per sia dipendenti che datori di lavoro; reversibilità; pari occupazione, formazione e diritti collettivi; protezione dati; rispetto della privacy; e la responsabilità dei datori di lavoro per la SSL.

Gli Stati membri dell'UE regolano il telelavoro attraverso la legislazione statutaria o tramite il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei paesi vengono utilizzati entrambi i tipi di regolamentazione (sebbene con copertura e significato diversi) e si completano a vicenda. Il ruolo svolto dallo Stato o dagli attori delle relazioni industriali nella regolamentazione del telelavoro è diverso e dipende in parte dalle tradizioni nazionali in materia di relazioni industriali.

Prima dello scoppio del COVID-19, si poteva fare una distinzione generale tra due gruppi principali:

paesi con definizioni statutarie e legislazione specifica sull'uso del telelavoro (organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, ecc.) stabilite nel codice del lavoro o legislazioni correlate (Belgio, Bulgaria, Cechia, Spagna, Germania, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Croazia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia); paesi senza definizioni statutarie e legislazione specifica in materia di telelavoro, o in cui gli accordi di telelavoro sono trattati in diverse leggi relative alla protezione dei dati, alla sicurezza e salute o all'orario di lavoro (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Lettonia, Svezia).

Prendendo come riferimento l'Accordo Quadro UE, i principali aspetti innovativi regolamentati possono essere così sintetizzati:

Telelavoro regolare e occasionale: l'accordo quadro dell'UE riguardava solo il telelavoro regolare (almeno 1 giorno a settimana). Tuttavia, il telelavoro occasionale è emerso come la forma predominante di telelavoro (che significa meno del 20 % dell'orario di lavoro e/o non segue uno schema specifico). Gli approcci nazionali variano.



Alcuni paesi hanno modificato la definizione statutaria di telelavoro per includere qualsiasi intensità (ad esempio la Francia); altri paesi hanno stabilito definizioni e regole diverse per il telelavoro regolare e occasionale (ad esempio il Belgio).

Diritto alla disconnessione: l'accordo quadro dell'UE ha stabilito che i telelavoratori dovrebbero gestire l'organizzazione del loro orario di lavoro nei limiti della legislazione nazionale e della contrattazione collettiva. Le aspettative di disponibilità costante da parte delle aziende o dei clienti hanno portato alcuni paesi a regolamentare il diritto alla disconnessione, che include un accordo sulla distribuzione dell'orario di lavoro, la limitazione della disponibilità e le pause.

Diritto al telelavoro: anche se viene mantenuto il principio volontario, alcuni paesi hanno regolamentato il diritto di chiedere il telelavoro (es. Francia o Paesi Bassi, dove i dipendenti hanno diritto a ricevere una risposta scritta esplicativa in caso di rifiuto di un'azienda) o hanno fornito un trattamento speciale ad alcuni gruppi al fine di sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata (ad es. Germania).

Disposizioni specifiche nella legislazione in materia di SSL che sviluppano l'approccio generale dell'Accordo Quadro UE: la regolamentazione in questo campo è varia. In alcuni paesi, il dovere dei datori di lavoro di eseguire una valutazione del rischio e informare i lavoratori è esplicitamente menzionato nella legislazione, sebbene le procedure per la valutazione del rischio differiscano e, in alcuni paesi, i datori di lavoro siano fortemente vincolati dal diritto alla privacy (in tali casi, la valutazione del rischio si basa sulle informazioni fornite dal telelavoratore). Anche la gamma di rischi per la SSL affrontati differisce. Alcuni paesi hanno sviluppato normative per valutare e prevenire rischi psicosociali specifici, vale a dire l'isolamento, i conflitti di lavoro e lo stress. Infine, la responsabilità del datore di lavoro per infortuni sul lavoro è un settore delicato e le normative nazionali in materia variano notevolmente.

Dallo scoppio di COVID-19, i governi hanno adottato una serie di misure temporanee per promuovere o rafforzare il telelavoro come misura preventiva per contenere la diffusione di COVID-19. Parallelamente, i punti focali nazionali dell'EU-OSHA evidenziano che la pandemia ha portato a una maggiore consapevolezza dell'importanza delle questioni di SSL sul lavoro, sia nelle sedi dei datori di lavoro che in altri luoghi. Le linee guida generali per prevenire l'espansione della pandemia sul lavoro sono state combinate con guide e risorse più specifiche per facilitare la transizione verso un telelavoro sicuro, tenendo presente che molte aziende e telelavoratori non avevano precedenti esperienze con questa modalità di lavoro.

Inoltre, nella maggior parte dei paesi, l'esperienza di un telelavoro esteso e prolungato ha alimentato cambiamenti nella legislazione e dibattiti volti a adattare meglio la regolamentazione del telelavoro in uno scenario post-COVID-19. Al momento in cui scriviamo (marzo 2021), cinque paesi hanno implementato modifiche legali (Italia, Lussemburgo, Lettonia, Slovacchia e Spagna), mentre la legislazione è in fase di revisione in molti altri paesi (Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Ungheria, Irlanda, Germania, Paesi Bassi, Malta, Polonia, Portogallo e Slovenia). I cambiamenti legali e i dibattiti politici sul telelavoro comprendono quattro aspetti principali, (1) la definizione statutaria di telelavoro (compresa la distinzione tra telelavoro regolare e occasionale), (2) il diritto alla disconnessione, (3) il diritto al telelavoro e (4) disposizioni in materia di SSL. Seguono le tendenze già in atto prima della pandemia.

Al contrario, l'esperienza del telelavoro durante la pandemia non ha portato a cambiamenti legali o dibattiti politici nei paesi nordici. L'attuazione del telelavoro occasionale attraverso accordi individuali e informali è stata tradizionalmente basata sull'autoregolamentazione senza particolari vincoli gestionali, basandosi invece sulla fiducia tra datori di lavoro e dipendenti (il cosiddetto approccio 'libertà con responsabilità'). Questo approccio sembra essere stato efficace durante la pandemia. La Danimarca è l'unico paese nordico in cui vi è un ampio dibattito sul telelavoro, comprese le richieste di modifiche alle disposizioni in materia di SSL applicabili al lavoro di screening a casa. Tuttavia, il dibattito sembra essere in linea con una maggiore autoregolamentazione: una delle aspirazioni è che il lavoro da casa dovrebbe essere possibile su scala più ampia prima che si applichino specifici requisiti di SSL.

## 6 referenze

- Andersen (2020). "Guida europea a sostegno dei datori di lavoro: il telelavoro in Europa". Disponibile a: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html>(consultato marzo 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbona.
- Cetrulo, A. (2021). *Adozioni anticipate del lavoro a distanza nei contratti collettivi italiani: dal orario di lavoro flessibile al rischio di sorveglianza e lavoro straordinario non retribuito. Lezioni per il dopo-Agenda covid*. Disponibile a: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (consultato maggio 2021).
- DARE (2019). "Quels sont les salariés concernés par le télétravail?" DARES Analisi, novembre 2019. No 051. Disponibile presso: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20t%C3%A9l%C3%A9travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s,mode%20d'organisation%20du%20travail>(consultato marzo 2021).
- CES, UNICE-UEAPME e CEEP (2006). *Attuazione dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro — Rapporto delle parti sociali europee: adottato dal dialogo sociale Comitato il 28 giugno 2006*, CES. Disponibile a: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>(consultato maggio 2021).
- Eurofound (2010). *Il telelavoro nell'Unione Europea*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Eurofound (2018). *Misurare le varietà delle relazioni industriali in Europa: un'analisi quantitativa*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo
- Eurofound (2020a). *Regolamenti per affrontare l'equilibrio tra lavoro e vita privata negli accordi di lavoro flessibile digitale*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Eurofound (2020b). *Monitoraggio e sorveglianza dei dipendenti: le sfide della digitalizzazione*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Hall, PA e Soskice, D. (2001). "Un'introduzione alle varietà del capitalismo". In PA Hall e D. Soskice (a cura di), *Varietà di capitalismo*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Integrazione economica e risposte dello Stato: cambiamento nelle relazioni industriali europee da Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeizzazione attraverso 'procedure e pratiche'? L'attuazione del telelavoro e accordi sullo stress correlato al lavoro nel Regno Unito e in Danimarca», *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Esplorare il contributo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nella promozione di un lavoro virtuale dignitoso e produttivo*. Rapporto finale di Deep View, VP/2017/004/0050. Disponibile a: [https://drive.google.com/file/d/1JrHqEDU9swF4KM5H74gOJO-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHqEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view) (consultato maggio 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. e Rodríguez Contreras, R. (2020). "Democrazia industriale" in Europa: un approccio quantitativo'. *Labour & Industry: un giornale del sociale ed economico rapporti di lavoro*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, EM (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, EM (2015). 'La regolamentazione del telelavoro nelle comunità autonome spagnole: un'analisi complessiva». In Mella, L. e Serrani, L. (a cura di), *Equilibrio tra lavoro e vita privata e l'economia*

*Crisi: alcuni spunti dalla prospettiva del diritto comparato*, Editoria degli studiosi di Cambridge, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., *Telelavorabilità e COVID-19 crisi: un nuovo divario digitale?*, Siviglia: Commissione europea, 2020, JRC121193.

Visser, J. e Ramos Martin, N. (2008). *Relazione dell'esperto sull'attuazione dell'accordo delle parti sociali Accordo quadro sul telelavoro*. Istituto di studi avanzati sul lavoro di Amsterdam, Università di Amsterdam, Amsterdam

**L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** contribuisce a

rendere l'Europa un luogo di lavoro più sicuro, più sano e più produttivo. L'Agenzia ricerca, sviluppa e distribuisce informazioni affidabili, equilibrate e imparziali in materia di sicurezza e salute e organizza campagne di sensibilizzazione paneuropee. Istituita dall'Unione europea nel 1994 e con sede a Bilbao, in Spagna, l'Agenzia riunisce rappresentanti dell'Unione europea Commissione, governi degli Stati membri, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché esperti di spicco in ciascuno degli Stati membri dell'UE e oltre.

**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro**

Santiago di Compostela 12, 5<sup>ns</sup> piano  
48003 Bilbao, Spagna  
Tel.: +34 944794360  
Fax: +34 944794383 E-mail:  
[info@osha.europa.eu](mailto:info@osha.europa.eu)