

# *SMART WORKING* E TELELAVORO IN ITALIA

MAURIZIO BALLISTRERI  
*Docente di Diritto del Lavoro*  
*Università degli Studi di Messina*

*INDICE: INTRODUZIONE.- 1. LO SMART WORKING.- 2. LAVORO AUTONOMO E SUBORDINAZIONE: IL TELELAVORO E LO SMART WORKING - 2.1. L'identificazione del telelavoro.- 2.2 Il telelavoro e l'autonomia della prestazione.- 2.3 Il telelavoro e la subordinazione: profili legali di disciplina.- 2.4. Il telelavoro nel settore pubblico. 2.5. Il telelavoro nel settore privato.- 3. CONCLUSIONI.- 4. BIBLIOGRAFIA.*

## RESUMEN

Lo *smart working*, nelle intenzioni del governo italiano, dovrebbe costituire uno strumento innovativo diverso dal telelavoro.

Tale assunto appare semplificatorio e non aderente all'evoluzione dei tipi legali dei rapporti di lavoro e alle modifiche produttive e dei sistemi d'impresa. La dottrina definisce il telelavoro come "la prestazione di chi lavori, con uno strumento telematico, topograficamente al di fuori dell'azienda, su incarico e/o nell'interesse della quale la prestazione è svolta". Nell'ambito del lavoro autonomo si deve fare riferimento al contratto d'opera artt. 2222–2230 c.c.,

La teleprestazione, dedotta in contratto, potrà essere riportata nell'ambito della disciplina del lavoro autonomo di cui al titolo III, del libro V, del codice civile, quando il telelavoratore si obblighi a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con un lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. Lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato attraverso il telelavoro, almeno nel settore privato, non trova nel nostro Paese un supporto legislativo ma che, nel settore pubblico, pur essendo lo stesso stato disciplinato con il DPR 25 marzo 1999, n. 70, non ha avuto un grosso spazio applicativo. E' ben vero che, nel corso degli anni, ci sono stati, diversi disegni di legge, finalizzati a disciplinare la materia nel settore privato, ma sono rimasti tali, senza alcun rilievo di natura normativa.

Si può parlare quindi, di dicotomia delle fonti, con una sostanziale asimmetria: l'autonomia collettiva per il settore privato; la legge per quello pubblico. Da un punto di vista pratico si suole distinguere il telelavoro in due forme: quello a domicilio (*homework*) e quello mobile (presso la clientela). Il telelavoro, pur senza enfasi retoriche fuori luogo, può concorrere a definire una nuova fase dei rapporti di lavoro, per fuoriuscire dalla "crisi del fordismo-taylorismo" assumendo una prospettiva in cui le tecnologie non tagliano l'occupazione, ma la favoriscono, rendendo la prestazione di subordinazione funzionale ai tempi di vita.

**Parole chiave:** Diritto del lavoro; telelavoro, organizzazione aziendale; subordinazione e autonomia del lavoro.

**Classificazione JEL:** K31

## SUMMARY

The *smart working*, the intention of the Italian government, should be an innovative tool different from telecommuting. This assumption appears sim-

plistic and not adhering to the evolution of the legal types of labor relations and productive changes and enterprise systems. The doctrine defines telecommuting as “the provision of those works, with a telematic tool, topographically outside of ‘company, commissioned and / or in the’ interest of the service may be performed.” As part of self-employment you should refer to the contract for work Articles. 2222-2230 cc,

The teleprestazione, in this contract, will be reported as part of the discipline of self-employment in Title III of Book V of the Civil Code, when the teleworker is to fulfill obligations, a payment, work or service with a job mainly own and without subordination. The course of the employment relationship through telecommuting, at least in the private sector, not located in our country a legislative support but that, in the public sector, although the same was governed by the Presidential Decree of 25 March 1999 n. 70, did not find a large application space. It ‘true that, over the years, there have been, several bills aimed to regulate the private sector, but remained clear with no relief of a regulatory nature.

You can talk then, the dichotomy of the sources, with a substantial asymmetry: collective autonomy to the private sector; the law for the public sector. From a practical point of view it is customary to distinguish teleworking in two forms: one at home (homework) and Mobile (with customers). The telecommuting, without rhetorical emphasis misplaced, it can help to define a new era of labor relations, to escape from the “crisis of Fordism-Taylorism” assuming a perspective in which the technology does not cut jobs, but the favor, making the provision of functional subordination to the time of life.

**Keywords::** Labour law; telecommuting; business organization; subordination and autonomy of labour.

**Classification JEL:** K31

## INTRODUZIONE

Nella quinta delega del Jobs Act (decreto legislativo n. 80/2015<sup>1</sup>) sono previsti incentivi per il ricorso al telelavoro, al *tax credit*, alla tutela della maternità per tutte lavoratrici e interventi finalizzati ad una maggiore flessibilità dei congedi, anche attraverso accordi collettivi per lo sviluppo di questi temi.

La quinta delega è a conciliare i tempi di vita e di lavoro, teleologicamente rivolta, attraverso lo sviluppo di forme di flessibilità mirata, ad agevolare la famiglia e la genitorialità per tutti i lavoratori.

Da tempo la politica del diritto ha elaborato ipotesi normative volte a favorire la conciliazione del tempo di lavoro con le altre esigenze dei lavoratori, prevedendo forme di impiego flessibile, di orari ridotti; in questo ambito si deve inserire il ricorso al telelavoro, anche se, tale fattispecie lavorativa risulta, allo stato, poco valorizzata.

### 1. LO SMART WORKING

Tale affermazione trova riscontro anche nel nuovo istituto connesso alla “remotizzazione” del lavoro, inserito nel disegno di legge presentato dal Governo al Parlamento italiano recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato”, approvato dal Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016, il cui Titolo II è interamente dedicato alla disciplina del cosiddetto “lavoro agile” o “*smart working*”.

Nato da una proposta di legge d’iniziativa parlamentare, il disegno di legge del Governo, nell’ambito del più ampio progetto di riforma del lavoro autonomo non imprenditoriale, mira a promuovere “le forme flessibili del lavoro agile allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

Lo *smart working*, nelle intenzioni del governo, dovrebbe costituire uno strumento innovativo più ampio dell’istituto del telelavoro, rispetto al quale si dovrebbe caratterizzare per minore rigidità normativa, garantendo al datore di lavoro vantaggi sotto il profilo organizzativo e in termini di produttività e di riduzione dei costi; al lavoratore maggiore conciliazione dei tempi di vita con

---

<sup>1</sup> Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34.

quelli di lavoro, aderendo in prevalenza, dal punto di vista legale, allo schema del lavoro autonomo. Incrementare la produttività favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro: è l'obiettivo dello *smart working*, ovvero il lavoro agile su cui il Consiglio dei Ministri, il 28 Gennaio 2016, ha varato il disegno di legge recante "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Un testo snello, che fissa i principi di base e lascia poi spazio alla contrattazione decentrata per ulteriori accordi.

Il lavoro agile presenta profili di affinità con il telelavoro, tanto da richiedere un sforzo per l'individuazione degli elementi distintivi dalla tradizionale forma di lavoro da remoto. Stando alla definizione contenuta nell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 2002, così come recepita dall'Accordo Interconfederale del 2004, il telelavoro è infatti: «una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa». Da questo punto di vista le sperimentazioni sembrerebbero non dissimili a quanto viene definito telelavoro in alternanza, talvolta nella forma mobile, talaltra (nelle regolamentazioni più restrittive) in quella del telelavoro domiciliare. Allo stesso modo anche la disciplina contenuta negli accordi sul lavoro agile e sul telelavoro è sostanzialmente conforme.

Il contratto può essere o a tempo determinato e in questo ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. E solo in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

In generale è emerso che le imprese si aspettano incentivi ed agevolazioni fiscali volti a promuovere lo *smart working*. Ad analizzare cosa si aspettano le imprese e quali sono le loro richieste nei confronti del Governo ci ha pensato Regus, il principale fornitore mondiale di spazi di lavoro flessibili, con un'indagine condotta tra le proprie imprese clienti per un totale di 44.000 interviste in 105 Paesi. Dall'indagine è emerso che in Italia il 51% dei manager, dei professionisti e dei cosiddetti "*knowledge workers*" lavora lontano dall'ufficio per almeno metà della settimana (oltre 2,5 giorni). Un dato in linea con quello rilevato a livello mondiale (52%). Dato che fa riflettere sull'importanza di un'azione governativa a favore dello *smart working*. A ritenere una priorità gli sgravi fiscali ed incentivi per lo *smart working* in Italia è addirittura l'86% degli intervistati. Alta la richiesta anche in Germania (78%) e Spagna (92%).

Certo, la conciliazione non può che rimanere un obiettivo fondamentale della politica del moderno diritto del lavoro, ma in termini più estesi, nei confronti non solo delle donne ma di tutte le persone e per tutta la vita, in un'ottica rivolta ai temi della salute, della previdenza e della formazione e riqualificazione professionale e lavorativa, per un Welfare non di tipo risarcitorio. A tal proposito si devono ricordare quei studi, secondo. "l'obiettivo di un progetto di legge con lo sguardo rivolto al futuro dovrebbe essere al tempo assai più ambizioso e limitato e cioè fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali, in chiave di prossimità e sussidiarietà, una adeguata cornice legale entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro e impresa che via via emerge con la diffusione della fabbrica digitale, della economia della condivisione e di quei 'sistemi intelligenti' tra di loro connessi per il tramite di reti di impresa, piattaforme *open access* di cooperazione, distretti industriali e della conoscenza popolati da ricercatori, analisti, progettisti, startupper, freelance, creativi, programmatori e sviluppatori che si muovono in una dimensione agile e in continua evoluzione. Una dimensione che, come tale, non può essere cristallizzata in logiche definitorie astratte e immobili nel tempo".

Il Governo italiano quindi, ha deciso di affrontare la tematica del "lavoro agile". Da una analisi *prima facie* l'intervento normativo non dovrebbe essere finalizzato alla definizione di un nuovo istituto contrattuale, mirato a introdurre nell'ordinamento giuridico una nuova tipologia contrattuale dagli incerti confini applicativi, in quanto connessa alla utilizzazione nei contesti produttivi e di lavoro di tecnologie di nuova generazione in continua e rapida evoluzione. Piuttosto, le norme, di tipo "leggero", dovrebbero avere caratteristiche di sussidiarietà: "norme cornice" che agevolino i soggetti dell'autonomia a stipulare accordi di lavoro legati ai nuovi sistemi produttivi flessibili, per le mutevoli esigenze aziendali, sovente *just in time*, con le esigenze di tempi di lavoro legati a dinamiche non più standardizzabili a livello individuale o di prossimità.

## 2. LAVORO AUTONOMO E SUBORDINAZIONE: IL TELELAVORO E LO *SMART WORKING*

E il telelavoro? L'assunto del governo è che essendo lo *Smart Working* configurabile come espressione (prevalente) di *locatio operis* e il telelavoro di *locatio operarum*, il primo sarebbe più funzionale all'organizzazione dell'impresa in termini di flessibilità delle prestazioni e di costi da lavoro. Tale assunto appare

però, semplificatorio e non aderente all'evoluzione dei tipi legali dei rapporti di lavoro e alle modifiche produttive e dei sistemi d'impresa.

Infatti, tale distinzione deve essere osservata, sia sul terreno storico-sociologico quanto su quello giuridico-dogmatico, in rapporto con il potere dell'imprenditore, rappresentando l'elemento tipico della fattispecie di subordinazione, che consente di operare in concreto il "*discrimen* tra *locatio operis* e *locatio operarum*, ossia, per usare il linguaggio della *law and economics*, di discernere le transazioni di 'mercato' dalle relazioni gerarchiche".

Come hanno ampiamente illustrato i Maestri del diritto del lavoro in Italia oggetto dell'obbligazione tipica della *locatio operis* è una prestazione di risultato, per sua natura indifferente al tempo impiegato dal debitore per l'adempimento, è insegnamento riconosciuto: nel lavoro autonomo (in genere, nella *locatio operis*) la prestazione non è determinata in funzione della durata (o permanenza nel tempo) del rapporto, ma il tempo è solo strumentale all'esecuzione dell'*opus* e, in generale, all'adempimento o risultato dell'obbligazione di *facere* (si dice che l'adempimento è istantaneo, anche se l'attività esecutiva o anche solo preparatoria può essere protratta nel tempo)

Da qui, l'esigenza di una prospettiva più ampia, in ragione della costante rivoluzione tecnologica-informatica che stiamo vivendo.

Le locuzioni "distribuzione sociale della professionalità" e "riscoperta dell'individuo" sono presenti in due noti saggi a cavallo degli anni novanta. La prima venne utilizzata da Gaetano Vardaro per indicare una delle principali conseguenze delle innovazioni tecnologiche degli anni ottanta, con la trasformazione del tradizionale "binomio lavoro autonomo/lavoro subordinato come unico metro d'inquadramento giuridico del rapporto di lavoro". La seconda venne utilizzata da Spiros Simitis per evidenziare la "riscoperta" dell'individualismo nel diritto del lavoro" e la necessità di valorizzare e riscoprire il soggetto e l'autodeterminazione a seguito dei profondi mutamenti economici, politici e sociali degli anni settanta e ottanta del '900.

La riappropriazione della conoscenza e della tecnica è un elemento fondamentale per descrivere lo sviluppo di forme di autonomia all'interno del lavoro subordinato, l'avvento del cosiddetto "artigianato tecnologico", l'ascesa della micro imprenditorialità e del capitalismo personale, la moltiplicazione delle figure professionali nella società dei servizi tale da far pensare che il lavoro autonomo e quello subordinato si debbano declinare, nel nostro tempo, al plurale.

Il riappropriarsi dell'individuo della conoscenza e della tecnica è sempre sem-

brato andare di pari passo con la ripersonalizzazione del lavoro e la riscoperta di nuovi spazi di libertà e di autonomia. Tuttavia, appare ormai evidente che, a causa specialmente della globalizzazione economica, con le sue contraddizioni, non sia seguito una redistribuzione sociale della ricchezza e del benessere ma, piuttosto, un crescente impoverimento professionale. Nella complessità dell'economia globale, il *Beruf* imprenditoriale non appare più caratterizzato dal "dominio sulla tecnica", ma dal dominio sul network delle relazioni sociali e di mercato. Coloro che hanno un rapporto immediato e autentico con la tecnica, ma un accesso solo mediato al network, divengono fattore della produzione impiegato in processi produttivi altrui. In questo senso, la preconizzata fine del lavoro salariato industriale non sembra accompagnata dalla fine del lavoro dipendente e delle asimmetrie contrattuali e socio-economiche.

Del pari, la globalizzazione dell'economia non si è tradotta, come viceversa auspicato da alcuni, in una maggiore concorrenza dal lato dell'offerta di lavoro e in un conseguente rafforzamento della libertà del lavoratore di scegliere il proprio datore di lavoro. Si è accresciuto viepiù il potere datoriale "a monte" del contratto di lavoro, esercitato attraverso azioni quali la delocalizzazione e il *law shopping* della *lex mercatoria*, con la contrazione di quello dei dipendenti.

Nel complesso, le possibili combinazioni fra etero-organizzazione e disponibilità nel tempo del lavoratore sembrano poter costituire equivalenti funzionali degli elementi dell'etero-direzione e della dipendenza che caratterizzano il tipo contrattuale del lavoro subordinato, senza metterne in discussione la centralità anche nell'era del postfordismo. Pur in assenza di giurisprudenza sul punto, il criterio della etero-organizzazione, dal lato attivo, e della disponibilità del lavoratore nel tempo, dal lato passivo, sembrano capaci di cogliere e rappresentare sul piano normativo anche i mutamenti prodotti dalle innovazioni tecnologiche e informatiche sui modi di lavorare e sulla subordinazione. In particolare, nel lavoro a distanza o telelavoro, collegato al ciclo produttivo principale per via informatica o telematica, proprio l'esistenza di un "ineludibile obbligo di lavorare" e l'assenza di libertà di autodeterminazione in ordine ai tempi della prestazione e, in ultima analisi, al tempo-lavoro, sembrano poter assumere specifico rilievo qualificatorio.

In questo quadro giuridico ed economico estremamente complesso e problematico, certamente *in progress*, in cui si evidenzia l'attualità di certe tendenze *Law and Economics*, deve essere contestualizzato il telelavoro e la sua riconducibilità nell'ordinamento lavoristico italiano, al lavoro autonomo ovvero a quello subordinato.



## 2.1. L'IDENTIFICAZIONE DEL TELELAVORO

La legge n. 191 del 1998 pone l'accento sul telelavoro svolto dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, sostenendo che le stesse "possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa". Questa definizione ricalca quella dell' Ufficio internazionale del lavoro, BIT di Ginevra, il quale riconosce nella distanza la condizione necessaria e sufficiente affinché possa parlarsi di telelavoro, ravvisando lo stesso anche nel caso di prestazione lavorativa presso un ufficio decentrato. Lo schema di Testo unificato per i disegni di legge n. 2305, 3123, 3189, 3489 del 1999, invece, da rilievo oltre che al fattore della distanza, anche alla fase dell' utilizzazione ed intende per telelavoro "il lavoro in qualsiasi forma prestato, mediante l'impiego di strumenti telematici, da luogo diverso e distante rispetto a quello nel quale viene utilizzato". L'Accordo UE del 2002 e quello Interconfederale del 2004 differiscono circa il tipo di prestazione oggetto del telelavoro: infatti mentre l'Accordo del 2004 che ha dato attuazione all'accordo quadro del 2002 non specifica l'attività lavorativa cui il telelavoro inerisce, l'accordo comunitario parla di rapporto di lavoro subordinato; gli fanno eco anche i contratti collettivi e gli accordi aziendali. Nell'ambito della pubblica amministrazione, il decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 1999 intende per telelavoro il "lavoro a distanza" eseguito "in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce"; in tal modo si effettua un distinguo tra la sede di telelavoro e quella di lavoro, definita, al contrario, come "quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato". Affinché si possa attuare tale prerogativa, devono essere predisposti, così come indicato dallo stesso decreto, dei veri e propri "progetti di telelavoro". La Circolare dell' INPS del 2008, contenente le disposizioni di attuazione dell'accordo nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare, e la proposta di legge francese dello stesso anno, ribadiscono il concetto di telelavoro quale prestazione svolta lontano dall'impresa.

Ma “*omnis definitio periculosa est*”, dal momento che il giurista tende a ricondurre a schemi tipici un fenomeno che è in continua evoluzione, dimostrandosi quando troppo generico quando troppo selettivo, con il risultato di incidere sulla qualificazione nonché sulla disciplina giuridica dello stesso. Tentare infatti di circoscrivere una fattispecie così eterogenea entro un unico modello vuol dire fissare rigidamente i caratteri distintivi dello stesso, stabilendo non ciò che il telelavoro è, ma ciò che dovrebbe essere con la conseguenza di ridurne le possibilità di applicazione. In ogni caso, così come giustamente sostiene l'*European Industrial Relations Observatory* è difficile dare una definizione del telelavoro, perché si tratta di una definizione la cui natura non è meramente legale ma funzionale ed organizzativa.

## 2.2. IL TELELAVORO E L'AUTONOMIA DELLA PRESTAZIONE

Nell'ambito del lavoro autonomo si deve fare riferimento al contratto d'opera artt. 2222–2230 c.c.,

La teleprestazione, dedotta in contratto, potrà essere riportata nell'ambito della disciplina del lavoro autonomo di cui al titolo III, del libro V, del codice civile, quando il telelavoratore si obblighi a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con un lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. E' questo un contratto d'opera, ai sensi dell'art. 2222 c.c., o se l'attività prestata dal soggetto obbligato ha natura intellettuale è un contratto d'opera intellettuale disciplinato dall'art. 2230 c.c..

Per inquadrare la teleprestazione, *ex art.* 2222 c.c., l'oggetto del contratto deve essere costituito da un'opera o servizio, quindi l'esito deve essere un effetto che abbia le caratteristiche da poter essere visto come risultato perfetto, a differenza del lavoro subordinato in cui l'oggetto del contratto viene in rilievo non come risultato ma come mera attività lavorativa, cioè il prestatore di lavoro subordinato si obbliga contrattualmente, a porre a disposizione dell'imprenditore committente le proprie energie psicofisiche, quindi il risultato per effetto e concreto è del tutto irrilevante nel contesto della qualificazione oggettiva del contratto.

La caratteristica dell'opera è la sua indivisibilità nel tempo, cioè *ratione temporis*, l'esecuzione dell'opera deve essere esaurita giuridicamente in un atto, in altre parole il prestatore d'opera adempie all'obbligazione assunta in forza del contratto al momento del compimento dell'impresa, la cui esecuzione non è

suscettibile di adempimenti parziali, a differenza del lavoro subordinato dove prevale il concetto della illimitata divisibilità della prestazione.

L'obbligazione del prestatore d'opera, inoltre, deve essere occasionale, cioè deve avere ad oggetto una singola opera se invece le obbligazioni hanno ad oggetto una serie di opere, o di servizi determinati, la prestazioni autonome si configureranno come rapporti di collaborazione continuativa, e rientreranno nel campo della parasubordinazione.

E' questo un rapporto di durata intesa come il protrarsi di fatto della prestazione lavorativa nel tempo, diretta a soddisfare un interesse durevole del committente .

Ai sensi del dell'art. 2222 c.c. la prestazione deve concludersi in un breve lasso di tempo; altro elemento dell'art. 2222 c.c. è l'assunzione del rischio economico da parte del prestatore, inteso come assunzione di responsabilità contrattuale per il compimento dell'opera perfetta, che passa di proprietà del committente, una volta portato a termine secondo le condizioni stabilite il contratto.

Inoltre, la teleprestazione potrà essere ricondotta nell'area del lavoro autonomo, solo se il lavoro personale risulti prevalente rispetto all'apporto di manodopera esterna e di attrezzature lavorative.

L'attività lavorativa in questione, necessaria per conseguire l'opera, deve svolgersi senza il vincolo di subordinazione; naturalmente il committente può impartire direttive stabilendo quali caratteristiche debba avere l'attività, ma il prestatore, solo lui è libero di determinare le modalità di espletamento della prestazione il luogo ed il tempo della sua esecuzione.

### 2.3. IL TELELAVORO E LA SUBORDINAZIONE: PROFILI LEGALI DI DISCIPLINA

Lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato attraverso il telelavoro, almeno nel settore privato, non trova nel nostro Paese un supporto legislativo. E' ben vero che, nel corso degli anni, ci sono stati, diversi disegni di legge, finalizzati a disciplinare la materia nel settore privato, ma sono rimasti tali senza alcun rilievo di natura normativa.

Si può parlare quindi, di dicotomia delle fonti, con una sostanziale asimmetria: l'autonomia collettiva per il settore privato; la legge per quello pubblico.

Da un punto di vista pratico si suole distinguere il telelavoro in due forme: quello a domicilio (*homework*) e quello mobile (presso la clientela).

Pur non essendo “normato” attraverso un intervento legislativo (se si fa eccezione per il settore pubblico) il telelavoro è richiamato, nel nostro panorama lavoristico da alcune disposizioni e precisamente:

a) dall’art. 4, comma 3, della legge n. 68/1999 il quale stabilisce che i lavoratori disabili occupati a domicilio o con modalità di telelavoro a cui l’imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente al normale orario di lavoro in conformità alla disciplina della legge n. 877/1973 (cosa che riguarda il dipendente a domicilio) e a quella stabilita dal CCNL applicato ai lavoratori dell’azienda che occupi il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura di riserva;

b) dall’art. 22, comma 5, lettera c), della legge n. 183/2011 il quale, dando piena attuazione al principio già fissato nell’art. 4, comma 3, della legge n. 68/1999, consente ai datori di lavoro, tenuti all’ottemperanza, di adempiere all’obbligo di assunzione, fin dal momento della costituzione del rapporto, attraverso contratti di lavoro subordinato con modalità di telelavoro;

c) dall’art. 22, comma 5, lettera d), della legge n. 183/2011, il quale afferma che le offerte di lavoro in favore dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, nelle forme e con le modalità fissate dall’art. 9, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991, possono essere effettuate con modalità di telelavoro, anche reversibile;

d) dall’art. 9, comma 1, lettera a) della legge n. 53/2000 che concerne l’assegnazione di contributi alle imprese con un organico non superiore alle cinquanta unità, finalizzati all’applicazione di accordi contrattuali che hanno come oggetto le azioni positive sia per la flessibilità dell’orario che per l’organizzazione del lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri;

e) dal D.p.r. 70/1999, che affida uno strumento duttile ed agevole nella mani della P.a. che, grazie all’utilizzo delle tecnologie informatiche, potrà trarre notevoli vantaggi, o per dirla con l’art. 4 della legge 191/1998 (meglio nota come Bassanini-Ter), potrà avvalersi di forme di lavoro a distanza al fine di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l’impiego flessibile di risorse umane.

#### 2.4. IL TELELAVORO NEL SETTORE PUBBLICO

L’art. 2 del DPR n 70/1999 definisce il telelavoro come “la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente delle Amministrazioni pubbliche in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia

tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inserisce". L'obiettivo del telelavoro (almeno a livello di intenti, è quello di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e può essere adattato alle varie forme di lavoro dipendenti presenti nella Pubblica Amministrazione (anche forme di telelavoro parziale, con prestazioni, in parte, anche all'interno dell'Amministrazione).

Secondo l'art. 3 gli elementi caratterizzanti sono:

a) Elemento topografico, inteso come delocalizzazione dell'attività: il luogo di svolgimento della prestazione può essere il domicilio del lavoratore o un luogo di sua pertinenza o anche di pertinenza di nessuno come nel caso del telelavoro mobile. Le Amministrazioni, attraverso accordi di programma, possono concordare forme di collaborazione volte alla comune realizzazione di locali, infrastrutture e risorse (art. 3, comma 7). La prestazione svolta al domicilio del dipendente presuppone la verifica del rispetto delle norme di tutela e sicurezza anche delle utenze domestiche, con la piena applicazione del D.L.vo n. 81/2008, anche per quel che riguarda i video terminalisti: l'allegato VII fissa misure minime di sicurezza in relazione all'ambiente, alle attrezzature e all'interfaccia lavoratore – uomo;

b) Elemento tecnico, inteso come il supporto delle tecnologie di informazione e comunicazione: a tal proposito l'art. 5, comma 1, afferma che "la postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro". I mezzi sono installati dall'Amministrazione e sulla stessa gravano la manutenzione e la gestione dei sistemi di supporto ed i relativi costi. Essa deve garantire (comma 4) adeguati sistemi di sicurezza e, al contempo, la postazione deve essere utilizzata unicamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, con divieto per il lavoratore allo svolgimento di attività extra lavorativa. L'art. 6 demanda all'AIPA (Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione) la fissazione delle regole tecniche concernenti la tutela della sicurezza dei dati;

c) Elemento finalistico, inteso come il collegamento con l'Amministrazione per la quale è svolta la prestazione: per far ciò, afferma l'art. 3, ciascuna Amministrazione deve individuare, annualmente, obiettivi raggiungibili mediante il ricorso al telelavoro, destinando apposite risorse. Il progetto deve definire la

tipologia, la durata, le metodologie anche didattiche, le risorse finanziarie e gli interventi formativi e di aggiornamento, previa consultazione delle organizzazioni sindacali.

L'art. 4 si preoccupa dell'assegnazione del dipendente al telelavoro, affermando che ciò avverrà sulla base dei criteri individuati dalla contrattazione collettiva. Se le richieste sono superiori ai posti, sono stati individuati i seguenti criteri :

- a) Situazioni di disabilità psico-fisiche che rendano disagiata il raggiungimento del posto di lavoro;
- b) Esigenze di cura dei figli minori di otto anni;
- c) Maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

L'assegnazione al telelavoro non deve essere di danno sia alla carriera che alla retribuzione, la quale deve essere pari a quella dei dipendenti impiegati all'interno della P.A. con pari qualifica.

Restano ugualmente garantiti i diritti sindacali, così come previsto per il settore privato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

La verifica dell'adempimento della prestazione nell'ambito del progetto che determina i criteri, orientati ai risultati con l'individuazione dei parametri quantitativi e qualitativi (art. 7), spetta al dirigente della struttura, sul quale incombe anche l'onere della comunicazione del come avverrà la valutazione del lavoro prestato.

Alcune considerazioni vanno effettuate sul perché il telelavoro, a distanza di quasi tre lustri dall'entrata in vigore del DPR n. 70/1999, il telelavoro non abbia attecchito nel settore pubblico: la ragione principale va individuata, soprattutto, nella struttura della Pubblica Amministrazione, refrattaria (a meno che non sia imposto con particolare coerenza) ad ogni cambiamento che modifichi lo "*status quo*": attuare contratti con modalità di telelavoro (fatte le debite e positive eccezioni che ci sono), significa pensare ad una nuova organizzazione del lavoro, trovare altri strumenti di verifica e di controllo, impegnarsi a "scegliere" in caso di pluralità di ipotesi presenti. Non c'è stato, almeno in questi anni, nelle Amministrazioni centrali dello Stato, alcun "input" propulsivo sia nei confronti delle articolazioni centrali (eppure, il telelavoro, nelle grandi città ove i tempi di spostamento tra la residenza ed il posto di lavoro sono particolarmente lunghi e gravosi), che di quelle periferiche.

## 2.5. IL TELELAVORO NEL SETTORE PRIVATO

Nel settore privato la disciplina è affidata all'autonomia collettiva.

Molti sono i contratti collettivi che disciplinano, al loro interno, il telelavoro: alcuni lo hanno fatto ben prima del giugno 2004, che a livello italiano, ha recepito l'accordo quadro europeo del 2002: ci si riferisce, ad esempio, al settore del commercio ove, il 20 giugno del 1997, fu redatto un documento. Abbastanza completo e specifico, composto di diciotto articoli. Successivamente altri settori o aziende di grandi dimensioni (ad esempio, Telecom) hanno stipulato contratti particolarmente significativi che hanno recepito i punti dell'accordo interconfederale.

Da quanto appena detto, oggi, sono molti i contratti che prevedono la disciplina del telelavoro, a cominciare da quelli, storicamente, più importanti.

Il 9 giugno del 2004, recependo l'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, le parti sociali hanno sottoscritto un accordo interconfederale che definisce la materia.

Esso riprende, nei punti specifici, quanto già stabilito a livello di unione europea: detto questo, per favorire una analisi comprensibile ed efficace della materia, si ritiene opportuno seguire l'articolato dell'accordo.

### **1. Definizione e campo di applicazione**

Il telelavoro viene definito come una forma organizzativa e di svolgimento del lavoro che si avvale di tutte le nuove tecnologie che viene, regolarmente, svolta al di fuori dei locali dell'impresa. Da quanto appena detto si evince che tale modalità, in teoria, è applicabile a tutti i rapporti a tempo determinato ed indeterminato subordinati previsti dalla nostra legislazione, pur se, in alcuni casi, potrebbe essere problematico in relazione alla specifica attività.

### **2. Carattere volontario**

La scelta di essere telelavoratore è del tutto volontaria e reversibile, per effetto dell'accordo individuale o di quello collettivo: non può essere imposta, può avvenire all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro, ma anche successivamente. Il datore di lavoro non è obbligato ad accettarla. Su quest'ultimo, in caso di accettazione, incombe l'onere delle informazioni scritte ex "Direttiva CE 91/533", ivi comprese quelle relative al dettaglio della prestazione lavorativa ed al CCNL applicato.

### **3. Condizioni di lavoro**

Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti previsti per un lavoratore comparabile che svolge la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda.

### **4. Protezione dei dati**

Sul datore di lavoro incombe l'onere dell'adozione di misure appropriate per la protezione dei dati elaborati ed utilizzati dal lavoratore per fini professionali, deve informare lo stesso sulle norme legali e aziendali riferite alla protezione dei dati e in merito alle eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici ed alle eventuali sanzioni applicabili, previste dalla contrattazione collettiva o dal regolamento aziendale. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali regole.

### **5. Diritto alla riservatezza**

Va rispettato dal datore di lavoro il diritto alla riservatezza del telelavoratore. A tal proposito, gli strumenti di controllo dell'attività debbono essere proporzionati sia all'obiettivo della sicurezza, che essere in linea con la Direttiva CE 90/270 che, rispettosi delle garanzie di sicurezza ed igiene sul lavoro postulati dal D.L.vo n. 81/2008.

### **6. Strumenti di lavoro**

Prima dell'inizio dell'attività vanno chiarite tutta una serie di questioni: gli strumenti di lavoro e la responsabilità e le questioni concernenti i costi, incombono, sul datore di lavoro come quelli derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli stessi e dei dati utilizzati dal telelavoratore. E' appena il caso di precisare che su quest'ultimo grava l'onere della segnalazione, a chi all'interno dell'impresa è deputato a riceverla, del malfunzionamento e dei guasti delle attrezzature.

Il lavoratore deve avere cura degli strumenti di lavoro e non può diffondere il materiale via internet.

In caso di svolgimento del lavoro con continuità, gravano sul datore gli oneri relativi alla copertura dei costi (anche attraverso la compensazione) derivanti dal lavoro, ivi compresi quelli relativi alla comunicazione: sul datore grava anche l'onere della fornitura dei necessari strumenti informatici.

### **7. Salute e sicurezza**

Sul datore di lavoro gravano tutti gli obblighi in materia di sicurezza scaturenti sia dalla Direttiva Europea 89/391, che dal D.L.vo n. 81/2008 che, infine, da disposizioni di natura contrattuale. In particolare, le disposizioni circa l'esposizione al video terminale debbono essere chiaramente esplicitate ed il lavoratore le deve rispettare.



## **8. Organizzazione del lavoro**

La gestione del tempo e dei modi di lavoro, all'interno dell'organizzazione aziendale e dei principi disposti dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione nazionale, è propria del lavoratore. Tutto questo, però, ha dei riflessi, nel senso che tutte le disposizioni di tutela del lavoro (si pensi, ad esempio, alle lavoratrici madri ed all'obbligo di astensione dal lavoro notturno) trovano piena applicazione e vanno integralmente rispettate.

I carichi di lavoro debbono essere equivalenti con quelli dei dipendenti che all'interno dell'impresa svolgono un'attività comparabile.

Una particolare importanza rivestono le misure organizzative finalizzate a prevenire l'isolamento del telelavoratore e il venir meno delle motivazioni: il datore di lavoro deve garantire l'accesso alle informazioni aziendali (non soltanto via web) e garantire momenti di incontro professionale con i colleghi.

## **9. Formazione**

Stesse modalità di accesso alla formazione, stesse modalità di sviluppo della carriera, stessi criteri di valutazione dei lavoratori che operano all'interno dell'impresa: sono principi inderogabili che il datore di lavoro deve garantire. Sotto l'aspetto formativo, anzi, deve garantire qualcosa di più che è strettamente correlato al sistema di lavoro (strumenti informatici, organizzazione specifica, ecc.).

## **10. Diritti collettivi**

I telelavoratori hanno gli stessi diritti di coloro che operano all'interno dell'azienda: ciò significa piena agibilità dei servizi aziendali, pieno diritto di partecipazione attiva e passiva in termini di elettorato "sindacale", piena partecipazione ai piani aziendali di sviluppo ed alla produttività collettiva e individuale ad essi correlata.

I telelavoratori rientrano pienamente nel computo della soglia per determinare gli organismi di rappresentanza e, quindi, sono pienamente computabili ex art. 35 della legge n. 300/1970 che, per la parte relativa al calcolo dei lavoratori con contratto a termine, è stato "cambiato" dall'art. 12 della legge n. 97/2013. Parlare, oggi, di un telelavoratore con contratto a tempo determinato, significa piena applicazione dei principi fissati dal D.L.vo n. 368/2001, profondamente innovato dalla legge 78/2014: da ciò ne discende, tra le altre cose, la "causalità" generalizzata, il rispetto dei limiti contrattuali o legali per la stipula dei contratti, la nuova previsione delle proroghe, ed il diritto di precedenza ad una assunzione a tempo indeterminato per mansioni già svolte attraverso uno o più rapporti che, complessivamente, hanno superato la soglia dei sei mesi.

## 11. Contrattazione collettiva

L'accordo interconfederale detta norme per la contrattazione collettiva di settore finalizzate ad adeguarlo alle specificità rilevabili, con salvezza degli accordi raggiunti prima del 9 giugno 2004. In ogni caso, sia la contrattazione collettiva che l'eventuale accordo individuale con il dipendente debbono prevedere la reversibilità e le modalità per l'esercizio. Ciò significa che il lavoratore può decidere di tornare a lavorare in azienda (ciò non può essere impedito): soltanto, tenuto conto della necessità di adeguare l'organizzazione aziendale, bisognerà, con chiarezza, stabilire i tempi di preavviso per la realizzazione.

## 3. CONCLUSIONI

Dall'illustrazione, sia pure in termini schematici, degli Istituti demo smart working e del telelavoro si può *cum grano salis* enucleare un'ipotesi di prospettiva: nelle organizzazioni del lavoro segnate da innovazione e flessibilità sono istituti utilizzabile.

Il telelavoro inoltre, soprattutto nelle grandi realtà urbane, caratterizzate da tempi di percorrenza molto lunghi, possono contribuire alla soluzione di problemi connessi alla mobilità, alla gestione dei carichi familiari ed a conciliare le esigenze personali con quelle correlate alla prestazione lavorativa.

Questi istituti quindi, pur senza enfasi retoriche fuori luogo, possono concorrere a definire una nuova fase dei rapporti di lavoro, per fuoriuscire dalla "crisi del fordismo-taylorismo" assumendo una prospettiva in cui le tecnologie, rendendo la prestazione di subordinazione funzionale ai tempi di vita: non la "fine del lavoro" teorizzata da James Rifkin ma un "nuovo lavoro".

## 4. BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Il rapporto di lavoro nella società informatica*, in "Quaderni di Lavoro 80", 1984, n.3.

A.A.VV., *Telelavoro: esperienze e problematiche di sviluppo*, in "Studi organizzativi", 1986, n. 4.

AA.VV. (Centro Nazionale Studi di diritto del lavoro "Domenico Napoletano"), *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, 1996.

BERTOLDI, S., *Telelavoro, ovvero l'ufficio a distanza*, in "Aggiornamenti Sociali", 1996, II.

BROLLO, M., *Il lavoro decentrato nella dottrina e nella giurisprudenza*, "Quaderni di diritto del Lavoro e delle relazioni industriali", 1990, n. 8.

CARBONE, L.: *Lavoro a domicilio tra autonomia e subordinazione*, in "Diritto e Pratica del Lavoro", 1992.

CARINCI, F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1985.

COASE, R., *La natura dell'impresa*, in "Impresa, Mercato e Diritto", il Mulino, 1995, p. 73 e ss.

COATO, L., REOLON, A., *Quadro di riferimento ed aspetti socio-organizzativi del telelavoro*, in "Autonomia, Energia, Informazione", 1995, vol. 8.

COMERCI, M., *Sperimentazione di forme di telelavoro*, in "Università progetto", 1997, n. 9.

CONTALDO, A., *Il telelavoro nel pubblico impiego: prospettive di politica del diritto*, in "Informatica e diritto", 1998, vol. 24.

COSIO, R., *Nuove tecnologie: impresa e rapporto di lavoro*; in "Diritto del Lavoro", 1991, I.

DAGNINO, E. TOMASSETTI, P., TOURRES, C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati*, ADAPT University Press, 2016

D'ANTONA, M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in "Rivista Critica di Diritto del Lavoro", 1988.

D'ANTONA, M., *Il lavoro e i lavori*, in "Lavoro e Diritto", 1988, n.3.

D'ANTONA, M., *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1991.

DÄUBLER, W., *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, "Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1985.

DE LUCA, TAMAJO, R., *Il lavoro e i lavori*, in "Lavoro e Diritto", 1988, n.3.

DELL'OLIO, M., *Nuove forme di lavoro dipendente*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1984, n. 6.

DI RUOCCO, M., *Attività lavorative emergenti: autonomia o subordinazione?*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1988.

FLAMMIA, R., "Il Telelavoro", in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, 1995

GABRIELLI, G., *Sulla rilevanza decisiva della subordinazione di fini della qualificazione del rapporto di lavoro autonomo e subordinato*, in "Giurisprudenza Italiana", 1986.

GAETA, L., *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in "Lavoro 80", 1986, n. 2.

GAETA L., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 1995, n° 68.

GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R., *Il telelavoro: l'ufficio a distanza*, Roma, 1995.

GALANTINO, L., *Innovazione tecnologica e mutamenti di professionalità del lavoratore*, in "Industria e Sindacato", 1988, n. 26.

GARILLI, A., *Innovazioni tecnologiche e statuto dei lavoratori: limiti al potere dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva*, in "Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali", 1989.

GHERA, E., *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 1988, n. 40.

GHERA, E., *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 4. 2014, p. 501.

GIUGNI, G., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in "Rivista Italiana Diritto del Lavoro", 1982.

- GRANDI, M., *Il lavoro e i lavori*, in “Lavoro e Diritto”, 1989, I.
- ICHINO, P., *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in “Rivista Giuridica del Lavoro”, 1985 I.
- ICHINO, P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989.
- ICHINO, P., *Telelavoro: quale contratto*, in “Diritto e Pratica del Lavoro”, serie oro, 1991, IV.
- LIEBMAN, S., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1992.
- LUNARDON, F., *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 1990, n. 46.
- MAGNO, P., *Il luogo nel telelavoro*, in “Diritto del Lavoro”, 1996, I.
- MANCINI, G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957.
- MARIUCCI, L., *Il lavoro e i lavori*, in “Lavoro e Diritto”, 1989, n. 2.
- MAZZOTTA, O., *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali”, 1991.
- MENGONI, L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1986, I.
- NAPOLI, M., *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in “Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)”, Torino, 1996.
- NICOLINI, G., *Sul telelavoro*, in “La Voce dei Bancari”, 1996.
- NICOLINI, G., *Autonomia e subordinazione della prestazione di lavoro nella giurisprudenza*, Torino, 1988.
- NOGLER, L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1990 II.
- PEDRAZZOLI, M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1984.

PERA, G., *Nuovi contributi sul telelavoro* in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 1998, I.

PERO, L., *Telelavoro: come si pratica e come si diffonde*, in “Formazione Domani”, 1995, n. 81.

PERULLI, A., *Il lavoro autonomo*, Milano, 1996.

PERULLI, A., *il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, IN “Rivista Italiana di Diritto del lavoro”, 1, 2015.

PESSI, R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989.

PIZZI, P., *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in SANTORO-PASSARELLI, G., *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, 1996, III.

PIZZI P., *Telelavoro: principi ed esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in “Diritto del Lavoro”, 1996, I.

RIFKIN, J., *La fine del lavoro*, Baldini&Castoldi, Milano, 1995.

ROCELLA, M., *Il lavoro e i lavori*, in “Lavoro e Diritto”, 1989.

ROMAGNOLI, U., *Noi e loro: diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in “Rivista Trimestrale di Diritto e di Procedura Civile”, 1986.

SACILOTTO, M., *Telelavoro, il futuro lavora a distanza*, Roma, 1995.

SANI, J., *Il telelavoro*, in “Diritto del Lavoro”, 1997, I.

SIMITIS, S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 1990, 87 ss.

TIRABOSCHI, M., *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in ADAPT, 3 febbraio 2016.

TREU, T., PERO, L., “*The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union- Labour law aspects including self-employed. ITALIAN REPORT.*” preparato per la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (*European Foundation for the Improvement of*

*Living and Working Conditions*) Dublin, Ireland, 1995.

VARDARO, G., *Tecnica, tecnologia, ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in “Politica del Diritto”, 1986, n. 1.

VENEZIANI, B., *Nuove tecnologie e contratti di lavoro: profili di diritto comparato*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali”, 1987.

ZOPPOLI, L., *Note introduttive ad una ricerca in tema di subordinazione e innovazioni tecnologiche*, in “Lavoro 80”, 1986, II.

La *Revista de Estudios Económicos y Empresariales* recibió este artículo el 12 de marzo de 2016 y fue aceptado para su publicación el 28 de julio de 2016.