

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 28 settembre 2020, n. 35*

**Frutto di un dialogo sociale intenso e di una concertazione che ha duramente impegnato le parti sociali per diversi mesi, è stato approvato lo scorso martedì dal Consiglio dei Ministri spagnolo il [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#)**, che colloca la Spagna tra i primi paesi europei ad aver dato seguito all'esigenza di ripensare, ridefinire e riordinare la regolazione di una forma di organizzazione del lavoro da sempre rimasta in sordina, e che si è invece rivelata quanto mai utile, se non talvolta indispensabile, a fronte della pandemia da Covid-19 che ha colpito il mondo intero.

**Superando, dunque, la disposizione dell'art. 13 dell'*Estatuto de los Trabajadores***, che sola era demandata alla disciplina di una materia così complessa, tanto da lasciare, difatti, irrisolti numerosi dubbi interpretativi, **la nuova normativa si presenta come un complesso organico di disposizioni atte a garantire una regolazione trasversale**, che dia risposta alle diverse necessità connesse a questa forma peculiare di prestazione lavorativa, cercando un equilibrio tra le esigenze del lavoratore e quelle del datore di lavoro.

**Fungendo da filo conduttore il principio della parità di diritti** tra coloro che svolgono la prestazione nei locali aziendali e coloro che prestano la propria attività a distanza, **si fa da subito chiarezza**, senza più lasciar adito a dubbi, **circa l'ambito di applicazione della legge, e dunque, su cosa debba intendersi per lavoro a distanza regolare**: "si riterrà regolare il lavoro a distanza che sia prestato, in un periodo di riferimento di tre mesi, per almeno il trenta per cento dell'orario di lavoro, o la percentuale proporzionalmente equivalente in funzione della durata del contratto di lavoro".

**Ribadito il principio della volontarietà, si prevede espressamente che la decisione di lavorare a distanza, così come le modalità di svolgimento della prestazione al fuori dei locali aziendali, siano il risultato di un accordo** che dovrà essere formalizzato per iscritto a firma di entrambe le parti, registrato presso la *oficina de empleo* e consegnato alla rappresentanza dei lavoratori.

Come emerge chiaramente dal disposto legislativo, volontarietà, inoltre, vuol dire anche che **il rifiuto di lavorare a distanza, così come la decisione di tornare al lavoro in presenza, o la difficoltà di adeguamento alla nuova modalità organizzativa, non saranno cause giustificative dell'estinzione del rapporto di lavoro**, né della modifica sostanziale delle condizioni di lavoro.

**Probabilmente anche sulla spinta del tentativo di colmare il vuoto legislativo che sino ad ora aveva caratterizzato numerosi aspetti della precedente normativa, viene notevolmente rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva**, alla quale si rimette la regolazione di questioni della massima rilevanza, come ad esempio l'esercizio della reversibilità, il diritto alla disconnessione, l'identificazione delle posizioni e delle funzioni suscettibili di essere svolte a distanza, le condizioni di accesso e svolgimento della prestazione mediante questo modello organizzativo, la durata massima del lavoro a distanza, ecc.

**Trova inoltre conferma nel testo di legge l'affermazione del diritto in capo al lavoratore a distanza, alla compensazione totale** – secondo le modalità che verranno stabilite dalla contrattazione collettiva – **dei costi** relazionati con le attrezzature, gli strumenti, i mezzi e i materiali di consumo legati allo svolgimento dell'attività lavorativa, così come alla loro manutenzione.

**All'accordo tra le parti e alla contrattazione collettiva è poi demandata la possibilità di concedere al lavoratore a distanza un margine di flessibilità oraria**, pur nel rispetto delle fasce orarie di disponibilità obbligatoria e della normativa in punto di orario di lavoro e di riposo. Allo scopo di tener conto del tempo che il lavoratore a distanza dedica allo svolgimento della propria prestazione, si prevede il ricorso ad un registro orario che tenga traccia del momento di

inizio e fine dell'attività lavorativa.

**Quanto alla prevenzione dei rischi sul lavoro, naturalmente si ribadisce l'importanza di tenere in considerazione le peculiarità di questa modalità di lavoro a distanza, prestando dunque particolare attenzione ai fattori psicosociali, ergonomici ed organizzativi.** In particolare, dovrà tenersi conto della distribuzione della giornata di lavoro, dei tempi di disponibilità, del rispetto dei riposi e della disconnessione una volta terminato l'orario di lavoro.

**Si garantisce altresì il diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali nell'utilizzo dei mezzi informatici e nel controllo a distanza della prestazione lavorativa,** nel rispetto di quanto stabilito nella *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, e in conformità con i principi di idoneità, necessità e proporzionalità degli strumenti utilizzati. L'impresa non potrà esigere l'installazione di programmi o applicazioni in dispositivi di proprietà del lavoratore, né l'utilizzo di tali dispositivi per lo svolgimento del lavoro a distanza.

**La legge è inoltre chiara nel ribadire che i lavoratori a distanza, e in particolare i telelavoratori, hanno diritto alla disconnessione al di fuori del loro orario di lavoro,** nei termini stabiliti dall'articolo 88 della stessa *Ley Orgánica 3/2018*, demandando tuttavia alla contrattazione collettiva la definizione dei mezzi e degli strumenti più idonei a garantire l'esercizio effettivo di tale diritto e un'organizzazione adeguata della giornata di lavoro che sia tale da garantire il rispetto dei tempi di riposo.

**Quanto al potere di controllo a distanza della prestazione da parte del datore di lavoro, la legge stabilisce che l'impresa potrà adottare le misure che ritenga a tal fine più opportune,** compreso il ricorso a mezzi e strumenti telematici, pur sempre nel rispetto della dignità del lavoratore.

**In conclusione**, come ha osservato anche il Presidente della Commissione Consultiva Nazionale dei Contratti Collettivi in Spagna, il Professor Jesús Cruz Villalón, in un [commento a caldo pubblicato nel quotidiano \*El País\*](#), **il compito più difficile sarà mettere in pratica quello che si presenta oggi come un desiderata nella nuova norma**: è in particolare sulla contrattazione collettiva che ricade un'importante responsabilità, quella di far sì che il modello funzioni con efficienza, offra ai lavoratori una protezione effettiva e garantisca alle imprese un modello sufficientemente flessibile che permetta di implementare sistemi di organizzazione del lavoro adatti alla società postindustriale dell'innovazione, basati su un uso universale delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

### **Lavinia Serrani**

Ricercatrice ADAPT

Responsabile Area Ispanofona

 [@LaviniaSerrani](#)