

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

Bollettino ADAPT 11 dicembre 2023, n. 43

Il rapporto "[Regulating telework in a post covid 19 Europe: recent developments](#)", curato da EU-OSHA, presenta molteplici spunti di riflessione. La presente analisi sintetizza i risultati del rapporto in relazione ai cambiamenti delle regolamentazioni sul telelavoro dopo il COVID-19 in Europa, limitatamente al profilo definitorio del telelavoro, agli aspetti connessi alle regole sulla possibilità di richiedere il telelavoro e al fondamentale diritto alla disconnessione. Col passare del tempo, è sempre più chiaro che il telelavoro e le relative modalità di organizzazione del lavoro più flessibili stanno diventando una realtà caratteristica più importante e permanente per i datori di lavoro e i lavoratori in Europa.

Mentre la letteratura delinea i potenziali benefici del telelavoro sia per le organizzazioni che per gli individui in termini di flessibilità, autonomia, rendimento ed equilibrio tra lavoro e vita privata, non mancano studi che evidenziano anche i potenziali effetti sfavorevoli. Il telelavoro è stato tradizionalmente associato a rischi psicosociali, principalmente legati alla pervasività delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) (disponibilità estesa e aumento del carico di lavoro), confini labili tra lavoro e vita privata (conflitto vita-lavoro) e isolamento dei lavoratori. **Il telelavoro comporta anche maggiori rischi ergonomici perché si lavora fuori dalla sede del datore di lavoro, utilizzando postazioni di lavoro improvvisate presso l'abitazione del lavoratore, ed aumenta anche la complessità della valutazione del rischio e della applicazione degli standard di sicurezza e salute sul lavoro da parte dell'azienda o per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori.**

La maggiore prevalenza del telelavoro come conseguenza della pandemia da COVID-19 ha portato

ad un crescente interesse per questa forma di organizzazione del lavoro e per il suo impatto sul benessere e sulla salute dei lavoratori. Per questo motivo, nell'autunno 2020, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha condotto una indagine sulla legislazione esistente e su eventuali cambiamenti legali, iniziative e dibattiti derivanti dalla pandemia di COVID-19. Le informazioni raccolte sono state analizzate e presentate nella pubblicazione del 2021 *"Regolamentazione del telelavoro nell'Europa post-COVID-19"*. Queste informazioni sono state aggiornate nel 2023 sulla base dell'analisi dell'Eurofound.

Prima dello scoppio della pandemia di COVID-19, il telelavoro non era regolamentato a livello europeo attraverso meccanismi legislativi rigorosi (*hard law*), sebbene diverse direttive e regolamenti, emanati prima del 2020, affrontassero tali questioni. Come noto, la regolamentazione sul telelavoro è stata introdotta attraverso l'accordo quadro dell'UE sul telelavoro concluso nel 2002. Questo accordo definisce il telelavoro come una *"forma di organizzazione e/o esecuzione di un lavoro, mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche, nell'ambito di un contratto/rapporto di lavoro, laddove il lavoro, che potrebbe essere svolto anche presso i locali dei datori di lavoro, viene svolto fuori da questi locali su base regolare"* (art. 2). Inoltre, l'accordo quadro dell'UE sul telelavoro affronta diverse dimensioni normative come il regime del telelavoro (principio di volontarietà, diritto alla reversibilità, condizioni di lavoro, formazione, diritti collettivi, privacy, orario di lavoro, attrezzature e sicurezza del lavoro).

Dallo scoppio della crisi pandemica, due iniziative chiave dell'UE hanno affrontato questioni rilevanti per la regolamentazione del telelavoro. Innanzitutto, bisogna richiamare l'attenzione sull'iniziativa legislativa europea del Parlamento (gennaio 2021), che invita la Commissione Europea a proporre una legge finalizzata a riconoscere il diritto alla disconnessione. Questa legge dovrebbe anche stabilire requisiti minimi per il lavoro da remoto e chiarire le condizioni di lavoro, gli orari e i periodi di riposo. L'iniziativa legislativa è stata approvata con 472 voti favorevoli, 126 contrari e 83 astenuti.

In secondo luogo, vale la pena menzionare il processo negoziale delle parti sociali europee su *"Telelavoro e diritto di disconnettersi"*. Il 28 giugno 2022 le parti sociali interprofessionali a livello dell'Unione Europea hanno firmato un programma di lavoro che include la negoziazione di un accordo giuridicamente vincolante su *"telelavoro e diritto alla disconnessione"* attraverso una

direttiva. Al momento della stesura di questo rapporto (giugno 2023), gli esiti dei negoziati non erano ancora noti. Dall'inizio della pandemia da COVID-19 sono state adottate iniziative legislative permanenti sul telelavoro in **Austria, Belgio, Croazia, Estonia, Grecia, Irlanda, Lettonia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia e Spagna**. Le modifiche legislative introdotte hanno riguardato, in particolare, i seguenti temi: **1)** revisione della normativa vigente; **2)** il diritto di richiedere il telelavoro; **3)** il diritto alla disconnessione; **4)** la compensazione dei costi del telelavoro sostenuti dal lavoratore; **5)** la tutela della salute e sicurezza del lavoro.

In particolare, sono state apportate **modifiche alle definizioni legali di telelavoro in sette paesi**: Austria, Croazia, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovacchia e Spagna. In generale, le nuove definizioni statutarie stabilite in questi paesi tendono a seguire la formulazione utilizzata nell'accordo quadro dell'Unione Europea o a seguire un approccio simile. In tutti questi paesi, il telelavoro secondo le nuove definizioni è inteso come una modalità di lavoro piuttosto che un contratto di lavoro ed è circoscritto ai rapporti di lavoro dipendente.

In diversi paesi, nuove definizioni fanno esplicito riferimento all'uso delle TIC (Portogallo, Romania e Spagna). Nella maggior parte di questi paesi, il telelavoro tende a includere diversi luoghi di lavoro alternativi ai locali dei datori di lavoro. In Croazia, ad esempio, le modifiche alla legge sul lavoro sono state approvate il 16 dicembre 2022, introducendo la possibilità del lavoro a distanza, in base alla quale i dipendenti possono determinare liberamente il proprio luogo di lavoro. Solo nel caso dell'Austria, la definizione normativa approvata con la cosiddetta Home Office Law è circoscritta al lavoro da casa. Tuttavia, il lavoro svolto in un'abitazione presso una residenza secondaria è considerato lavoro da casa.

Le nuove definizioni approvate in questi paesi seguono direzioni diverse in relazione ai criteri di regolarità. In Portogallo, il requisito della regolarità ("*habitualidade*") è stato eliminato dalla definizione legale (legge n. 83/2021, del 6 dicembre 2021). In Slovacchia, invece, questo requisito è stato aggiunto (modifica al Codice del lavoro del marzo 2021). Tuttavia, questa caratteristica non è definita con precisione e può includere, ad esempio, un accordo per lavorare a distanza per un numero specifico di giorni durante la settimana, come uno o due giorni. Inoltre, in Spagna, la regolarità è stata specificatamente definita in termini di percentuale dell'orario di lavoro. La legislazione sul telelavoro si applica solo quando i telelavoratori lavorano almeno il 30% del loro

tempo totale effettivo di ore di lavoro a distanza in un periodo di tre mesi (Regio decreto-legge 28/2020 del 22 settembre 2020). In Romania, invece, (Regolamenti n. 192/2020 e 36/2021), la regolarità è stata mantenuta nella nuova definizione ma non è più richiesto un determinato numero di giornate di lavoro da remoto.

Negli ultimi anni si è dibattuto sui diritti dei lavoratori a richiedere e ottenere l'accesso al telelavoro a livello politico. Questi dibattiti sembrano mettere in discussione i precedenti approcci normativi fondati esclusivamente sul principio di volontarietà riconosciuto dall'Accordo quadro dell'UE. Inoltre, vale la pena notare che il diritto di richiedere il lavoro flessibile è stato riconosciuto nella Direttiva UE sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Dallo scoppio della crisi pandemica, i seguenti sei paesi dell'UE hanno regolamentato **il diritto a richiedere il telelavoro** seguendo approcci simili:

a) in Croazia, dal 1° gennaio 2023, i dipendenti possono chiedere di lavorare temporaneamente fuori dalla sede del datore di lavoro in casi prestabiliti dalla legge (ad esempio gravidanza, cura di un membro della famiglia) e il datore di lavoro deve considerare tali richieste e fornire al dipendente una risposta entro 15 giorni;

b) in Grecia è stato regolamentato il diritto di richiedere il telelavoro in caso di rischio documentato per la salute dei lavoratori attraverso una decisione ministeriale emessa nel novembre 2022 (sulla base della legge n. 4808/2021, articolo 67, sul telelavoro in vigore dal 1° gennaio 2023). La nuova regolamentazione fornisce un elenco di 60 malattie che forniscono ai dipendenti il diritto di richiedere il telelavoro. I dipendenti affetti da tali patologie possono presentare richiesta al datore di lavoro, presentando contestualmente parere medico alla competente commissione sanitaria. Se il datore di lavoro non risponde entro il termine previsto dalla legge, la richiesta si ritiene accettata;

c) in Irlanda, il Governo ha approvato una integrazione al diritto di richiedere lavoro a distanza per tutti i lavoratori nell'ambito del disegno di legge sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, che è stato firmato dal presidente nell'aprile 2023. Secondo la suddetta integrazione, i dipendenti hanno diritto a richiedere il lavoro a distanza al proprio datore di lavoro. Inoltre, i datori di lavoro sono ora tenuti a rispettare il *Codice di condotta* nell'esame delle richieste;

d) nei Paesi Bassi, la proposta legislativa "*Lavora dove vuoi*" è stata approvata dalla Camera dei

rappresentanti il 5 luglio 2022. Questa legge modifica la “legge sul lavoro flessibile” e rende più difficile per i datori di lavoro respingere la richiesta del dipendente di telelavorare. Secondo la nuova legge, il datore di lavoro deve accogliere la richiesta di cambiamento del luogo di lavoro se, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, il datore di lavoro ritiene che siano soddisfatti gli interessi del lavoratore, nel rispetto dei criteri di ragionevolezza ed equità. In questo contesto, il luogo di lavoro desiderato deve essere l’indirizzo di residenza del dipendente nel territorio dell’UE o un luogo di lavoro adeguato dal quale viene solitamente svolto il lavoro per il datore di lavoro. Al momento della pubblicazione dello studio risulta che la legge è ancora all’esame del Senato per l’approvazione;

e) in Polonia, la modifica al Codice del lavoro entrata in vigore il 7 aprile 2023 ha ampliato il numero dei dipendenti per i quali il datore di lavoro è tenuto, se possibile, a prendere in considerazione la richiesta di lavoro a distanza. Attualmente sono compresi i genitori di bambini sotto i quattro anni, nonché le persone che assistono un disabile adulto;

f) il Portogallo ha regolamentato il diritto di richiedere il telelavoro nel dicembre 2021. Secondo la legge n. 83/2021 del 6 dicembre 2021, se le funzioni svolte dal dipendente che richiede il telelavoro sono compatibili con il regime del telelavoro, la richiesta del dipendente può essere respinta dal datore di lavoro esclusivamente in forma scritta e motivando tale rifiuto. Inoltre, lo stesso regolamento ha previsto il diritto al telelavoro per i lavoratori con figli fino a otto anni in situazioni specifiche. In questo caso il datore di lavoro non può opporsi alla richiesta di telelavoro.

In merito al **diritto alla disconnessione**, gli Stati membri dell’UE dispongono, come noto, di una copertura legale che garantisce ai lavoratori il diritto al riposo obbligatorio al di fuori del loro orario di lavoro. Tuttavia, si discute se sia sufficiente applicare il tradizionale diritto al riposo previsto dalla normativa sul lavoro, per garantire che i datori di lavoro si assicurino del corretto utilizzo dei dispositivi ICT e “modalità di lavoro flessibili”, consentendo così ai dipendenti di pianificare in modo efficace il proprio orario di lavoro e tempo libero.

In un contesto caratterizzato dall’estensione del telelavoro, i dibattiti sul diritto alla disconnessione sono in cima all’agenda politica a livello europeo e nazionale per proteggere meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori in una cultura del lavoro “sempre attiva”. In Belgio, il diritto alla disconnessione è stato introdotto all’interno di una legge riguardante il rafforzamento della crescita economica e coesione sociale del 26 marzo 2018. Nel settembre 2022, il governo federale ha

raggiunto un accordo per attuare modifiche al diritto alla disconnessione a partire dal 1° gennaio 2023. Secondo questo nuovo regolamento, i datori di lavoro con 20 o più dipendenti sono tenuti ad elaborare le modalità di un diritto alla disconnessione a livello aziendale. La legge fornisce un quadro minimo che i datori di lavoro devono almeno implementare nelle loro politiche.

Questo quadro è composto da tre pilastri: **1)** panoramica delle modalità pratiche per l'applicazione del diritto all'indisponibilità al di fuori dell'orario di lavoro; **2)** linee guida per l'utilizzo degli strumenti digitali in tale contesto in modo da salvaguardare i periodi di riposo e le ferie; **3)** campagne di educazione e sensibilizzazione per i dipendenti sull'uso corretto degli strumenti digitali e sui rischi associati a una cultura "sempre attiva".

In **Croazia**, il **diritto alla disconnessione** è stato regolato attraverso le modifiche alla legge sul lavoro approvate il 16 dicembre 2022 ed entrate in vigore il 1° gennaio 2023. Secondo questo regolamento, il datore di lavoro non deve contattare il dipendente al di fuori dell'orario di lavoro, a meno che ci sia una questione urgente, o ciò sia richiesto a causa della natura del lavoro, o se tale possibilità sia stata prevista dal contratto collettivo o dal contratto individuale di lavoro.

In **Grecia** il **diritto alla disconnessione** è stato approvato con la legge n. 19 giugno 2021, n. 4808. Per disconnessione si intende il diritto del lavoratore ad astenersi completamente dallo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, o attività correlate, o comunicazioni, al di fuori dell'orario di lavoro. Inoltre, la legge ha anche previsto nuove misure per rafforzarne l'applicazione. Ha previsto, per esempio, la creazione di un apposito monitoraggio presso l'Ispettorato del lavoro.

In **Irlanda**, un codice di condotta per datori di lavoro e datori di lavoro è stato approvato nel 2021. Il Codice Deontologico non contiene una definizione precisa del diritto di disconnettersi, ma prevede un obbligo generale per i datori di lavoro di consentire alle persone di disconnettersi, ad esempio il diritto di non controllare la posta elettronica al di fuori dell'orario di lavoro. Lo afferma anche il Codice di condotta, che i datori di lavoro dovrebbero elaborare una politica sul diritto alla disconnessione in consultazione con i dipendenti.

In **Portogallo**, il diritto alla disconnessione è stato regolato da una legge che ha modificato il regime del telelavoro (Legge n. 83/2021, del 6 dicembre 2021). Il diritto alla disconnessione è definito come un obbligo di assenza di contatto da parte del datore di lavoro. I datori di lavoro devono astenersi dal contattare i dipendenti, indipendentemente dal luogo in cui lavorano, durante i periodi di riposo, salvo casi di forza maggiore (nuovo articolo 199-A del Codice del Lavoro). Come in Grecia, la legge ha introdotto anche misure coercitive volte a rafforzare il rispetto del nuovo diritto.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione del datore di lavoro dal contattare il dipendente durante il periodo di riposo può essere considerato un illecito amministrativo. Anche in Spagna si prevedono sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di legge generalmente connessi al telelavoro fino a 6.250 euro. Dall'altro lato, se si riscontra il mancato rispetto del diritto alla disconnessione, esso può essere punito laddove venga provato che il mancato riconoscimento del diritto ha condotto a problematiche come stress e burn out.

In **Slovacchia**, da ultimo, la legge prevede il diritto alla disconnessione per i dipendenti che lavorano da casa durante il periodo di riposo o anche durante le ferie.

Paola de Vita

ADAPT Professional Fellow

 [@PaoladeVita1](https://twitter.com/PaoladeVita1)