

*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 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](#)