

Rosa Del Prete - Valentina Ricchezza

COMPENDIO di
DIRITTO DEL
LAVORO,
SINDACALE E DELLA
PREVIDENZA
SOCIALE

XI edizione
2022


Neldiritto
Editore

SEZIONE III - I CONTRATTI DI LAVORO AL DI FUORI DELL'IMPRESA

SOMMARIO:

1. Il lavoro a domicilio – 2. Il telelavoro. – 3. Il lavoro agile (o *smart working*). – 4. Il lavoro domestico. – 5. Il lavoro sportivo. – 6. Il lavoro di portierato.

1. IL LAVORO A DOMICILIO.

L'art. 2128 cc. intitolato "*Lavoro a domicilio*" estende alla tipologia negoziale in esame l'applicazione delle disposizioni della sezione III del codice stesso, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Siffatta clausola di salvezza rende evidente che per il legislatore si tratta di un contratto di lavoro speciale all'interno del *genus* del lavoro subordinato. La relativa disciplina è dettata dalla l. 18 dicembre 1973, n. 877, il cui art. 1 definisce lavoratore a domicilio "*chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi*".

Dunque, innanzitutto, requisito costitutivo della fattispecie è la **subordinazione**, quale obbligo di osservanza delle direttive preventive dell'imprenditore circa "*le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente*". È, dunque, essenziale la "personalità della prestazione", salvo l'aiuto dei familiari conviventi e a carico, a condizione che si tratti di un aiuto "accessorio" e, come tale, marginale. In tale ultima ipotesi, l'istituto non sconfina in quello dell'impresa familiare ex art 230 bis cc proprio in virtù della subordinazione. La giurisprudenza, inoltre, ha evidenziato che la prestazione deve essere inserita stabilmente nel ciclo produttivo dell'impresa, così realizzando una forma di decentramento produttivo in cui l'oggetto della prestazione non è il risultato (l'opera), ma le energie lavorative.

Rispetto alla subordinazione tipizzata dall'art. 2094 c.c., quella in esame è più limitata siccome il contenuto delle direttive non si estende alle modalità di tempo e luogo della prestazione, è esercitabile soltanto prima dell'inizio

della stessa ed il controllo sulla sua corretta esecuzione non potrà che avvenire solo al momento della consegna del lavoro; dunque, difetta il potere di vigilanza costante in capo al datore di lavoro.

Inoltre, lo svolgimento della prestazione deve avvenire nel **domicilio del lavoratore**. Infatti, se l'attività viene effettuata nei locali di pertinenza dell'imprenditore, è escluso che si configuri il lavoro a domicilio, ricadendosi nella generale fattispecie del lavoro subordinato; ciò, anche qualora il lavoratore corrisponda un compenso per l'utilizzo dei locali o dei mezzi di lavoro.

Il legislatore contempla delle espresse ipotesi di **inammissibilità del lavoro a domicilio**: 1) per attività che comportano l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per salute od incolumità; 2) in aziende interessate da programmi di riorganizzazione e conversione che abbiano disposto licenziamenti o sospensioni dal lavoro, per la durata di un anno a far data dall'ultimo atto di licenziamento o dalla cessazione delle sospensioni.

In ordine alla **disciplina** del rapporto di lavoro a domicilio, trovano applicazione le norme relative al rapporto di lavoro subordinato, comprese quelle previdenziali sulla tutela della lavoratrice in gravidanza e sull'iscrizione nelle liste di mobilità.

Invece, per effetto del limite di compatibilità, la retribuzione è a cottimo (art. 8) e i lavoratori a domicilio non possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione tra una commessa e l'altra, a meno che il rapporto di lavoro sia stato risolto con conseguente iscrizione nelle liste di collocamento in quanto, altrimenti, l'indennità di disoccupazione assumerebbe una funzione di integrazione dei guadagni del lavoratore non sufficientemente occupato analoga a quella delle garanzie previdenziali di integrazione salariale, da cui il lavoratore a domicilio è espressamente escluso (Cass., 28 marzo 2014, n. 7383). Controversa, infine, l'applicabilità della disciplina dei licenziamenti individuali, siccome la legge speciale nulla contempla. La Suprema Corte lo esclude, salvo che per l'accordo delle parti o per le concrete modalità del suo svolgimento, lo stesso abbia ad oggetto una qualificata e ragionevole continuità di prestazioni lavorative, tale da renderlo meritevole di stabilità. (Cass., 22 gennaio 1987, n. 615). Peraltro, la medesima Corte, a più riprese, ha precisato che: *“Tale principio non implica una distinzione fra lavoro a domicilio autonomo e lavoro a domicilio subordinato, atteso che la mancanza della continuità delle prestazioni non esclude affatto la sussistenza di quell'attenuata subordinazione che la legge n. 877 del 1973 ha introdotto come species derogatoria rispetto al genus delineato dall'art. 2094 cod. civ., sicché il lavoro a domicilio, ancorché precario, resta pur sempre uno spe-*

ziale rapporto di lavoro subordinato, ben differenziabile dal rapporto di lavoro autonomo” (in tal senso, anche Cass., 21 ottobre 2010, n. 21625).

2. IL TELELAVORO.

Il telelavoro rappresenta **una modalità di esecuzione** del lavoro, caratterizzata dal fatto che la prestazione lavorativa viene svolta in un luogo esterno all’impresa, mediante l’impiego di strumenti informatici (pc, dispositivi mobili) collegati al sistema informativo aziendale.

Nel lavoro privato, tale fattispecie è priva di una disciplina di fonte legale ed è regolamentata da vari contratti collettivi, attuativi della disciplina generale dettata dall’**accordo interconfederale del 9 giugno 2004** - di recepimento dell’accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 - tra i cui punti fondamentali vanno rammentati i principi della parità di trattamento del telelavoratore rispetto al lavoratore in sede nonché la necessità di un accordo tra le parti circa la scelta di tale modalità di esecuzione della prestazione.

Invece, per il settore pubblico, la disciplina è dettata dal **d.p.r. 8 marzo 1999, n. 70 e dalla legge 191/1998**.

Nell’ambito del telelavoro, i contratti collettivi distinguono tra **il telelavoro svolto dal domicilio del lavoratore ed il cd. *working out***.

In ordine alla prima fattispecie, sono ricondotte al **lavoro subordinato *tout court*** quelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva prevede che il lavoratore, dal suo domicilio, sia collegato *on line* con il sistema informativo aziendale che ne rileva gli accessi e le disconnessioni, così permettendo di verificare l’osservanza dell’orario di lavoro e che, altresì, consente di controllare l’esecuzione stessa della prestazione. Viceversa, sono inquadrare nel **lavoro subordinato a domicilio** quelle ipotesi in cui il lavoratore non è tenuto ad un collegamento continuo con il sistema informativo aziendale e, quindi, nemmeno all’osservanza di un orario di lavoro; in tal caso, rispetto al tradizionale lavoro a domicilio, cambiano gli strumenti di lavoro ed il tipo di prestazione. Dal telelavoro svolto dal domicilio del lavoratore si differenzia il **cd. *working out*** connotato dalla peculiarità che il lavoratore non ha l’obbligo di esecuzione della prestazione da un luogo fisso esterno all’azienda, potendo invece liberamente scegliere sia dove collocare la propria postazione di lavoro (sempre al di fuori dell’azienda) che il tempo di esecuzione dello stesso, così che il collegamento con il sistema informatico aziendale non è continuo. La tutela riconosciuta dalla contrattazione collettiva nei diversi settori in cui è sperimentata tale modalità di lavoro è unitaria ed è quella del lavoro subordinato.

QUESTIONARIO

1. Quali sono gli elementi caratterizzanti il lavoro a domicilio rispetto al lavoro subordinato ordinario? **1.**
2. Cos'è il lavoro agile e in cosa differisce dal telelavoro? **2-3.**
3. Quali sono i requisiti oggettivi e soggettivi affinché si configuri lavoro domestico? Quali sono le principali deviazioni di disciplina rispetto al lavoro subordinato nell'impresa? **4.**
4. Che natura ha il rapporto di lavoro sportivo dell'atleta professionista? Può essere anche autonomo? **5.**
5. Quali sono le norme sul lavoro subordinato non applicabili al lavoro sportivo subordinato? **5.**
6. Come è regolato il contratto di lavoro sportivo a termine? **5.**
7. Quali sono le caratteristiche del rapporto di lavoro di portierato? **6.**

SCHEDA DI SINTESI

