

Tra casa e ufficio

Telelavoro compatibile con impiego a scadenza

Barbara Massara

■ L'articolo 22, comma 5, della legge di stabilità punta sul telelavoro. L'obiettivo del legislatore è quello di ricordare ai datori di lavoro, pubblici e privati, l'esistenza di questa modalità di svolgimento della prestazione che può risultare utile soprattutto per accogliere o reinserire nel mondo del lavoro categorie di lavoratori svantaggiati quali i disabili o i soggetti collocati in mobilità.

La disciplina attuale

Il telelavoro non rappresenta un'autonoma tipologia contrattuale, ma solo una modalità diversa di svolgimento dell'attività lavorativa, che è regolarmente resa al di fuori dei locali dell'azienda, facilitata dall'uso di strumenti informatici. Nel privato il telelavoro è disciplinato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito quello europeo del 16 luglio 2002 e che ne fissa i principi generali, da alcuni contratti collettivi di lavoro che integrano tali principi mediante una normativa di dettaglio, ma soprattutto dagli accordi individuali con cui le parti volontariamente concordano il ricorso a questa speciale organizzazione della prestazione lavorativa. Nel pubblico invece le regole sono quelle previste dal Dpr 70/99 e dall'accordo quadro 23 marzo 2000.

Le novità

Con la legge di stabilità viene precisato che anche laddove il telelavoro sia svolto nella forma di un contratto a termine, stipulato all'interno di un'azione positiva (articolo 9, comma 1, legge 53/2000), è conservato il diritto ai relativi incentivi economici (lettera a, comma 5, articolo 22). Il legislatore ricorda che il telelavoro rappresenta una delle forme che le aziende possono adottare per porre in essere

progetti finalizzati a introdurre particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, progetti che danno diritto a ricevere i contributi del Fondo per le politiche per la famiglia individuati annualmente con apposito Dpcm.

In pratica la norma riconosce, ai fini dell'agevolazione, la piena compatibilità tra lavoro a termine e svolgimento con modalità di telelavoro, nonché la possibilità che il telelavoro possa essere attuato con modalità cosiddetta «reversibile». In base all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, la reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

La lettera b) del comma 5 punta a incentivare il ricorso al telelavoro per assolvere gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili (articolo 3 della legge 68/99). Lo scopo, anche in questo caso, è ricordare alle aziende che questa modalità di lavoro può essere particolarmente idonea per queste persone, rimuovendo le difficoltà connesse agli spostamenti quotidiani da e verso il posto di lavoro.

Lavoratori disabili

La lettera c) precisa che il telelavoro può altresì essere oggetto di definizione all'interno delle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 68/99. Infine la lettera d) è destinata a favorire il reinserimento dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a seguito di procedure collettive di mobilità: si prevede che possano ricevere offerte di lavoro con modalità di telelavoro, compreso quello «reversibile», il rifiuto delle quali comporta la cancellazione dalle relative liste (articolo 9 della legge 223/91).

La lettera c) precisa che il telelavoro può altresì essere oggetto di definizione all'interno delle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 68/99. Infine la lettera d) è destinata a favorire il reinserimento dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a seguito di procedure collettive di mobilità: si prevede che possano ricevere offerte di lavoro con modalità di telelavoro, compreso quello «reversibile», il rifiuto delle quali comporta la cancellazione dalle relative liste (articolo 9 della legge 223/91).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

