



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Telelavoro a domicilio

Home office





Editore:

SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Fotos: Getty Images, Foto (p.11) ritoccata dalla SECO

Grafica: Yellow Werbeagentur AG

Anno di pubblicazione: 2019

Distribuzione:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica

www.pubblicazionifederali.admin.ch

N.: 710.246.i

Download:

www.seco.admin.ch



Indice

Premessa	4
Protezione della salute	6
Diritti e doveri	7
Fattori di rischio	9
La postazione di lavoro idonea	10
Convenzione	12
Varia	13
Link	15

Premessa

Tematica affrontata e scopo dell'opuscolo

Le odierne possibilità tecniche consentono di dissociare fisicamente l'attività professionale dai locali aziendali, aprendo così la strada a nuovi modelli lavorativi. Uno di questi è il telelavoro a domicilio, noto anche come «home office». Basandosi sulla legislazione sul lavoro, questo opuscolo spiega cosa devono fare il datore di lavoro e il lavoratore in caso di telelavoro a domicilio ed elenca alcuni degli accorgimenti cui occorre prestare attenzione.

Visto che il modello del telelavoro a domicilio non è menzionato esplicitamente né nel Codice delle obbligazioni né nella legge sul lavoro, le disposizioni di queste due leggi sono applicabili per analogia. Quanto al Tribunale federale, manca ancora una giurisprudenza approfondita sull'argomento.

Definizione di telelavoro a domicilio

Per «telelavoro a domicilio o home office» si intendono soprattutto le attività che il lavoratore, in parte o interamente e in modo abituale o saltuario, svolge a casa propria. La postazione di lavoro a domicilio è, generalmente, collegata alla sede aziendale attraverso mezzi di comunicazione elettronici.

Distinzione tra telelavoro a domicilio e altri modelli lavorativi

Non sono qualificabili come telelavoro a domicilio le prestazioni, commerciali o industriali, disciplinate dalla legge federale sul lavoro a domicilio oppure erogate presso il domicilio altrui, per esempio per esigenze personali del datore di lavoro (aiuto domestico, lezioni private ecc.).

Autorità di riferimento

In caso di domande o dubbi, ci si può rivolgere al competente ispettorato cantonale del lavoro. Per quanto riguarda il personale della Confederazione e delle aziende parastatali, l'autorità competente è invece la SECO.



Protezione della salute

Autoresponsabilità I telelavoranti a domicilio devono dar prova di un alto grado di autoresponsabilità, dato che operano in un ambiente privato. Ciò non significa che il datore di lavoro sia esonerato dal dovere di proteggere la salute dei propri dipendenti e che non debba quindi adottare le misure necessarie. Tale dovere concerne tutti i fattori legati al lavoro che si ripercuotono sulla salute dei dipendenti.



Articolo 6 capoversi 1–3 della legge sul lavoro (LL)

1 A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

2 Egli deve segnatamente apprestare gli impianti e ordinare il lavoro in modo da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute e dagli spossamenti.

3 Egli fa cooperare i lavoratori ai provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro. Questi devono secondare il datore di lavoro quanto alla loro applicazione.

Articolo 2 capoverso 1 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3)

Il datore di lavoro deve adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica, provvedendo segnatamente affinché vengano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e della tutela della salute, siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni e il lavoro sia organizzato in modo adeguato.

Diritti e doveri

Informazioni e istruzioni del datore di lavoro

Il datore di lavoro provvede affinché i dipendenti siano informati e istruiti in modo sufficiente e adeguato sui possibili rischi fisici e psichici connessi alla loro attività e sulle misure di tutela della salute, indipendentemente dal luogo in cui operano. Le informazioni e istruzioni sui fattori di rischio devono essere fornite in un linguaggio chiaramente comprensibile e in una forma adeguata (pag. 9). Si potrebbero per esempio distribuire documenti scritti o fornire link utili (pag. 15).

La tutela della salute: uno sforzo comune

Per poter tutelare al meglio la salute dei propri dipendenti, il datore di lavoro ha bisogno della loro collaborazione. Se, all'interno dell'azienda, può infatti verificare in che misura la postazione di lavoro soddisfa i requisiti previsti e se i provvedimenti da adottare sono stati attuati correttamente, quando i dipendenti lavorano da casa manca una supervisione diretta e incombe quindi al lavoratore rispettare, oltre alle regole generalmente riconosciute, quanto prescritto in materia di tutela della salute sul posto di lavoro.

Sorveglianza

I sistemi di sorveglianza e di controllo aventi il mero scopo di monitorare i dipendenti durante l'esercizio delle proprie attività professionali non sono ammessi né all'interno dell'azienda né quando i dipendenti lavorano da casa. Non è quindi lecito sorvegliare e controllare di continuo la presenza del collaboratore quando quest'ultimo lavora a domicilio, ma si possono effettuare controlli ad hoc a scopo di garanzia della sicurezza oppure per garantire che i criteri di produttività e di qualità delle prestazioni siano soddisfatti, sempre però che il lavoratore ne sia stato preventivamente informato e che i controlli non siano sproporzionati. Il datore di lavoro può inoltre chiedere al lavoratore di fornirgli un rapporto sui suddetti fattori (produttività e qualità), indicando anche le esatte fasce orarie in cui ha lavorato.

Responsabilità del datore di lavoro

Se il datore di lavoro non ottempera ai suoi doveri nei confronti dei dipendenti in materia di tutela della salute o di tempo di lavoro e di riposo, può incorrere in sanzioni per violazione delle disposizioni della legge sul lavoro.

Tempo di lavoro e di riposo

Indipendentemente dal luogo di lavoro, le regole concernenti il tempo di lavoro e di riposo restano invariate, anche se si rinuncia a registrare la durata del lavoro o si opta per la registrazione semplificata (cfr. link a pag. 15). La settimana lavorativa del personale d'ufficio non può eccedere le 45 ore anche nel caso di telelavoro a domicilio.

Riposo quotidiano

Il periodo di riposo quotidiano tra due giorni lavorativi deve essere di almeno undici ore, potendo essere abbreviato a otto una volta alla settimana, sempre che nell'arco di due settimane sia garantita la media delle undici ore.

Lavoro domenicale, festivo e notturno

In linea di massima, non è ammesso lavorare di notte, la domenica o durante i giorni festivi. Qualora non si potesse evitare, è necessaria l'autorizzazione dell'autorità competente, a meno che la legge non disponga altrimenti.

Lavoro diurno e serale

Il lavoro diurno e serale, cioè compreso tra le 06.00 e le 23.00 (per un totale di 17 ore), non è vincolato a un'autorizzazione. Se il lavoratore acconsente, l'intervallo può essere anticipato o posticipato di un'ora, ma la durata di lavoro complessiva per il singolo lavoratore non può eccedere le 14 ore (pause incluse).

Registrazione della durata del lavoro

In generale, la durata del tempo di lavoro e di riposo va registrata sistematicamente (sempre che non sia previsto altrimenti nella LL e nella OLL 1) e dev'essere convenuta in un contratto di lavoro o in un regolamento a parte.

Gli aspetti da considerare sono i seguenti:

- Nel suo rapporto, come deve indicare il lavoratore le attività professionali svolte e il tempo di lavoro e di riposo?
- Occorre garantire la presenza in determinate fasce orarie?
- Com'è eseguito il calcolo delle ore e del lavoro straordinari?

Fattori di rischio

Fattore di rischio «lavoro allo schermo»

Una tutela efficace della salute dei lavoratori presuppone che questi ultimi siano messi in guardia sui rischi associati alla loro attività e sulla parte di responsabilità che devono assumersi.

Nella maggior parte dei casi, i telelavoranti a domicilio trascorrono ore e ore seduti davanti allo schermo, restando quindi a lungo in una posizione non ideale dal punto di vista ergonomico.

L'ambiente di lavoro ottimale a domicilio implica il rispetto di importanti criteri ergonomici come un'adeguata regolazione dello schermo, un'illuminazione idonea della postazione di lavoro e una posizione seduta ergonomicamente corretta (pag. 10).



Il mancato rispetto di questi criteri può tradursi in disturbi di natura innanzitutto fisica, quali:

- problemi agli occhi
- difficoltà di concentrazione
- cefalee
- tensioni e dolori nell'apparato locomotorio
- nevriti, tendiniti e infiammazioni articolari in mani e piedi.

Fattore di rischio «durata del lavoro»

Quando si lavora da casa, si corre il rischio di non fare più una chiara distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero (p. es. costante controllo delle e-mail, anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario). Il dipendente deve quindi organizzare il proprio tempo di lavoro in base a quanto prescritto legalmente (pag. 8).

Rischi psicosociali

Se si lavora da casa per più giorni consecutivi, la mancanza di comunicazione e di scambio con i colleghi può ripercuotersi negativamente sulla salute, e questo rischio aumenta se il telelavoro a domicilio è frequente. Per questa ragione è fondamentale stabilire regolari interazioni utilizzando i mezzi di comunicazione digitali (p. es. mediante videoconferenze) oppure fissare giorni di presenza obbligatori in azienda.

La postazione di lavoro idonea



Nella maggior parte dei casi, nelle abitazioni private sono presenti mobili impiegabili per i lavori d'ufficio, ma spesso non sono conformi ai requisiti minimi di ergonomia. Tanto per il lavoro in azienda quanto per quello eseguito da casa vale quindi lo stesso principio: quanto meglio è predisposta la postazione di lavoro tanto minore è il rischio di incorrere in disturbi fisici, che possono tra l'altro condurre a interruzioni dell'attività svolta, a danno dell'azienda stessa.

Una postazione di lavoro ben attrezzata dispone di:

- una superficie di lavoro sufficiente (idealmente, 160 x 80 cm);
- una sedia regolabile in altezza (la sedia e la scrivania dovrebbero poter essere disposti in modo che i piedi poggino saldamente a terra e che la tastiera possa essere utilizzata mantenendo le spalle rilassate);
- uno spazio sufficiente per muoversi intorno alla superficie di lavoro;
- una buona illuminazione (occorre evitare gli abbagliamenti diretti o indiretti);
- vista sull'esterno;
- un ambiente in cui non vi sia il pericolo di inciampare o cadere (p. es. cavi in giro).

finestra = sorgente di luce naturale

luce artificiale



altezza dei gomiti dal pavimento

regolabile in altezza

160 cm

100 cm

Convenzione

Il diritto di telelavorare a domicilio non è sancito per legge. Se il datore di lavoro concede questa possibilità, nel contratto di lavoro o in un regolamento a parte (che costituisca però parte integrante del contratto) va inclusa un'annotazione alla voce «Luogo di lavoro» in cui si specifichi che è ammesso questo modello lavorativo.

Se si opta per un regolamento a parte, occorre includervi i seguenti punti:

- durata del telelavoro a domicilio (numero di ore o giorni settimanali o situazioni in cui si può lavorare da casa);
- regole concernenti la reperibilità e i tempi di risposta;
- modalità di registrazione del tempo di lavoro (pag. 8);
- divieto di lavoro notturno (23.00–06.00) e domenicale (pag. 8);
- istruzioni concernenti la postazione di telelavoro a domicilio (pag. 10);
- dispositivi e materiale nonché rimborso degli stessi (pag. 13);
- comportamento in caso di problemi tecnici, p. es. in caso d'impossibilità di lavorare (pag. 13);
- altre regole concernenti i dati sensibili e la responsabilità (pag. 13).

Varia

Dispositivi, materiale e rimborso degli stessi

In linea di massima, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore i dispositivi e il materiale necessari per lo svolgimento delle attività professionali. Se, d'intesa con il datore di lavoro, è il lavoratore stesso a metterli a disposizione, dovrà essere adeguatamente rimborsato. Il Codice delle obbligazioni ammette che le parti contrattuali possano convenire un'altra soluzione.

Spese

Il datore di lavoro è tenuto a rimborsare le spese che il lavoratore sostiene per ragioni professionali. Un caso tipico potrebbe essere se il lavoratore è costretto a lavorare da casa perché in azienda non è (sempre) disponibile una postazione da cui operare.

Impossibilità di lavorare a domicilio

Offrendo ai dipendenti la possibilità di lavorare da casa, il datore di lavoro si assume la responsabilità dei pericoli che ne derivano, come il rischio che ci siano problemi di connessione e che il lavoratore debba quindi sospendere le proprie attività. Questa responsabilità viene tuttavia meno se la causa del problema è imputabile al lavoratore stesso.

Trattamento di dati sensibili

A seconda dell'attività esercitata, i lavoratori devono essere informati su come comportarsi con i dati e i documenti sensibili e a quali di questi dati e documenti possono accedere quando lavorano da casa. Per ragioni di sicurezza, occorrerebbe inoltre specificare quali mansioni possono essere svolte al di fuori dei locali aziendali.

Responsabilità dei lavoratori

I lavoratori sono responsabili dei danni che causano intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. Per quanto riguarda il telelavoro a domicilio, questi danni includono in particolare la perdita o il danneggiamento di materiale informatico e la perdita o il furto di dati aziendali. Si raccomanda pertanto al datore di lavoro di emanare delle direttive o delle istruzioni riguardanti queste eventualità e le loro conseguenze.



Telelavoro a domicilio dall'estero

Chi è impiegato presso un'azienda svizzera, ma svolge più del 25 per cento dell'attività professionale nel Paese estero in cui risiede (UE, Stati AELS), deve versare i propri contributi sociali a tale Paese. Per il datore di lavoro ciò può tradursi in una quota più elevata di contributi sociali e in un maggiore onere amministrativo. Questi oneri possono essere evitati convenendo per contratto un grado di occupazione inferiore al 25 per cento con i lavoratori residenti all'estero.

Link

Condizioni di lavoro

www.seco.admin.ch/condizioni-di-lavoro

Opuscolo «Lavoro e salute – Ore di lavoro e di riposo»

www.seco.admin.ch/volantini-ore-di-lavoro-e-di-riposo

La legge sul lavoro: principali disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo in breve

www.seco.admin.ch/promemoria-ore-di-lavoro-e-di-riposo

Registrazione della durata del lavoro – Cosa rimane, cosa cambia?

www.seco.admin.ch/registrazione-durata-lavoro

Sorveglianza tecnica abusiva

www.seco.admin.ch/sorveglianza-tecnica-abusiva

Prevenzione in ufficio

www.prevenzione-in-ufficio.ch

Conoscenze base in materia di sicurezza sul lavoro

www.ekas-lernmodule.ch/it

Fonte

Il contenuto di questo opuscolo si basa in parte sulla tesi dell'avvocato Pascal Domenig, intitolata: «Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis» (Ed. Stämpfli AG, Berna, 2016). In sostanza: il telelavoro a domicilio come una forma particolare di rapporto di lavoro.



SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
3003 Berna
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

