

**IL TELELAVORO NELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE**

di Annalisa Evangelisti

2005 – *Alcuni diritti riservati*

INDICE

PREMESSA	p. 2
CAPITOLO PRIMO LA NOZIONE E LE FORME DEL TELELAVORO	
1.1 IL TELELAVORO: ANALISI DEL FENOMENO	p. 4
1.2 VANTAGGI E SVANTAGGI DERIVANTI DALL'INTRODUZIONE DI FORME DI TELELAVORO	p.7
1.3 I CARATTERI DISTINTIVI DEL FENOMENO	p. 10
CAPITOLO SECONDO IL TELELAVORO E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
2.1 <i>LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO NEL SETTORE PUBBLICO.</i>	p. 16
2.1.1 L'ACCORDO QUADRO EUROPEO	p. 24
2.2 IL TELELAVORO NELLA REALTÀ APPLICATIVA	p. 26
CONCLUSIONI	p. 29
BIBLIOGRAFIA	p. 31

PREMESSA.

L'organizzazione del lavoro ha visto, negli ultimi anni, un notevole cambiamento, attraverso il largo impiego delle tecnologie informatiche e telematiche, che, rispetto al passato, consentono un migliore e più rapido svolgimento delle attività lavorative.

In particolare, l'esigenza di flessibilizzazione del lavoro manifestata da aziende private, imprese pubbliche e, recentemente, da una parte considerevole di pubbliche amministrazioni, ha determinato uno sviluppo di nuovi modelli di svolgimento delle mansioni lavorative, che consentono una più rapida produzione ed una migliore erogazione di beni e servizi, coniugata ad una maggiore qualità degli stessi.

Conosciuto nei paesi di lingua inglese come *Telework* o *Telecommute*, il telelavoro consiste nell'esecuzione di un lavoro a distanza, svolto in collegamento diretto con la sede centrale di lavoro cui la prestazione inerisce, ed effettuato attraverso l'impiego delle tecnologie informatiche e telematiche.

Il telelavoro, dunque, rappresenta un nuovo modo di adempiere alle proprie mansioni lavorative, in quanto, svincolando i dipendenti dalla contestuale presenza negli uffici di appartenenza, consente loro di svolgere la propria attività per una percentuale di tempo significativa in un luogo diverso dal posto di lavoro tradizionale, e di decidere inoltre le modalità, i tempi e i luoghi del proprio lavoro.

Ne discende che il telelavoro non è configurabile come una nuova professione né come un nuovo mestiere, ma rappresenta un modo diverso ed innovativo di svolgere le attività lavorative, effettuabile grazie all'apporto fondamentale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Per quanto attiene al rapporto tra telelavoro e Pubblica Amministrazione, oggetto del presente studio, si può affermare come il fenomeno in esame costituisca uno strumento in grado di accelerare il difficile processo di innovazione non soltanto organizzativa ma anche culturale della Pubblica Amministrazione.

Il telelavoro rappresenta, in generale, per l'amministrazione un efficace strumento per procedere alla razionalizzazione e alla semplificazione delle procedure amministrative. Quest'ultimi obiettivi possono essere realizzati grazie all'integrazione degli strumenti informatici e telematici con le attività lavorative svolte dai dipendenti pubblici, al fine di consentire una notevole riduzione dei tempi di svolgimento delle attività, una maggiore efficienza nell'erogazione dei servizi all'utenza, ed una loro migliore qualità.

Inoltre, il telelavoro rappresenta anche uno strumento per operare il decentramento delle attività amministrative, costituendo peraltro una possibile soluzione al problema dello snellimento del traffico urbano, e quindi alla riduzione dell'inquinamento ambientale.

CAPITOLO PRIMO

LA NOZIONE E LE FORME DEL TELELAVORO

1.1 IL TELELAVORO: ANALISI DEL FENOMENO.

La difficoltà di racchiudere in una definizione unitaria il fenomeno del telelavoro, da cui l'espressione "*omnis definitio periculosa est*", deriva dalla commistione dell'esecuzione a distanza della prestazione lavorativa e dell'impiego di elaboratori elettronici, che determina il sorgere di una molteplicità di forme di esecuzione dell'attività lavorativa, di tipologie e soluzioni organizzative¹.

Il cammino storico del telelavoro² è sintetizzabile in poche ed emblematiche tappe. Negli anni Sessanta, quando non erano ancora diffuse le innovazioni che lo avrebbero poi reso possibile, il telelavoro appariva una utopia; nel Settanta, si assiste alla necessità di ricorrere a forme di lavoro a distanza con l'ausilio di strumenti informatici; negli

¹Sul punto più ampiamente: Cassano G.-Polidoro P., *Aspetti e problemi sociali del telelavoro*, in *Sociologia*, 1998, n. 2-3, 167; Cassano G.-Lopatriello S., *Il Telelavoro, aspetti giuridici e sociologici*, Napoli, 1999 e per ulteriori spunti ed indicazioni Id., *Il telelavoro: profili giuridici e sociologici*, in *Dir. inf. e inf.* 1998, 379; Id., *Il telelavoro: prime esperienze, inquadramento giuridico, e contrattazione collettiva*, in corso di pubblicazione. De Masi D. *Aspetti psico sociali*, in Aa.Vv., *Il telelavoro nelle Banche e nelle Assicurazioni*, Roma, 1995, 45, ritiene che non sia strettamente necessario il ricorso agli strumenti telematici essendo corretto definire *telelavoro* qualsiasi attività svolta a distanza, anche con il solo ausilio del telefono. Contra Veneziani B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro. Profili di diritto comparato*, in *Giorn. dir. lav.*, 1987, 14, il quale definisce il *telelavoro come quella forma di lavoro che utilizza la telecomunicazione e che può svolgersi sia all'interno che all'esterno dell'impresa*.

²Il termine telelavoro fu coniato, negli anni settanta, da Jack Nilles, esperto di missilistica della NASA che fu interpellato al fine di individuare soluzioni tecnologiche che permettessero di ridurre il traffico nelle città.

Già nel 1973 negli Stati Uniti presero il via i primi progetti sperimentali di lavoro a distanza, in una forma embrionale, infatti, gli stessi si svilupparono senza l'uso di internet né di computer.

anni Ottanta si ha un proliferare di attività accademiche, studi e l'interesse cresce, ma è proprio negli anni Novanta, con l'approvazione dell' *Clear Air Act*, negli Stati Uniti, che il telelavoro trova la sua prima legittimazione come strumento per fronteggiare l'inquinamento: sono previsti, infatti, incentivi per la riduzione dell'utilizzo dell'auto privata per gli spostamenti dall'abitazione al luogo di lavoro, con la previsione di *bonus* fiscali.

Il telelavoro, oggi, è il risultato del continuo sviluppo tecnologico e della maggiore flessibilità del rapporto di lavoro che rendono possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite lo strumento telematico.

Pertanto, può qualificarsi il telelavoro come una forma di lavoro eseguita in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione implicante l'utilizzo di una nuova metodologia che permette la separazione e facilita la comunicazione tra l'impresa ed il lavoratore.

Le peculiarità del fenomeno possono individuarsi nell'elemento topografico, dato dallo svolgimento della prestazione in locali esterni rispetto a quelli ove ordinariamente si svolge l'attività del datore di lavoro (delocalizzazione produttiva), e dall'elemento tecnico, dato dall'impiego, anche parziale di strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività.

Le ragioni del decentramento sono dovute all'esigenza di localizzare gli uffici laddove sono minori i costi, ovvero creare una struttura più diffusa e capillare mediante l'apertura di filiali in nuove aree di penetrazione, rispondere più prontamente alle sollecitazioni del mercato mediante un raccordo funzionale fra domanda locale e offerta e, infine, collocare gli uffici in zone più prossime alle abitazioni dei lavoratori.

Il fine che si cerca di promuovere con il descritto decentramento è quello di conseguire particolari economie di scala e, contemporaneamente, garantire l'efficienza e la flessibilità proprie delle imprese di piccole dimensioni.

I requisiti richiesti per il decentramento di attività e mansioni mediante lo strumento del telelavoro sono: la possibilità di segmentare i compiti da svolgere, distribuendoli su una rete di terminali, e di coordinarli a distanza; la facilità di controllo e valutazione dell'attività per risultati; la prevalenza di procedure definite, semplici o ripetitive ed, infine, la possibilità di svolgere l'attività in piena autonomia, al di fuori di procedure prestabilite e codificate.

Pertanto, le attività lavorative, che possono essere svolte mediante il telelavoro sono quelle che contemplano la produzione e/o l'elaborazione di dati, informazioni, testi e simboli, nelle quali tanto

l'input (dati) che *l'output* (risultati) possono essere veicolati e supportati dalle moderne tecnologie informatiche e telematiche.

Di conseguenza, i compiti che si prestano ad essere eseguiti a distanza mediante le tecnologie informatiche e telematiche sono, da una parte, quelli esecutivi e spersonalizzati, dall'altra, creativi ed autonomamente gestibili. Minori sono le possibilità di introduzione del telelavoro nell'ambito delle attività d'ufficio, le quali necessitano di una continua e diretta interazione con le attività dirigenziali e gestionali cui fanno da supporto³.

1.2 VANTAGGI E SVANTAGGI DERIVANTI DALL'INTRODUZIONE DI FORME DI TELELAVORO.

I vantaggi e gli svantaggi derivanti dall'introduzione di forme di telelavoro vanno differenziati rispetto ai principali soggetti coinvolti: l'impresa, il lavoratore, la collettività.

Per quanto attiene ai benefici che possono trarre le imprese, nel nostro caso la Pubblica Amministrazione, dal telelavoro si indica l'opportunità di aumentare la produttività e l'efficienza, riducendo le spese di gestione al fine di conseguire una maggiore flessibilità operativa e, infine, ridurre il *turn over* del personale.

³Per questi ruoli può essere più realistico pensare ad un ricorso per soluzioni temporanee di telelavoro per l'espletamento di particolari compiti come la realizzazione di uno studio o la presentazione di un rapporto.

Tuttavia, la delocalizzazione degli uffici con l'ausilio del telelavoro produce necessariamente anche dei costi legati agli investimenti in sistemi di *hardware* e *software* ed in corsi di formazione. A ciò deve necessariamente aggiungersi, come rilevato dagli studiosi del fenomeno, che l'isolamento dei lavoratori dal contesto produttivo produce generalmente effetti negativi anche sulla loro produttività.

Per quanto riguarda la posizione dei lavoratori, il telelavoro offre benefici legati innanzi tutto alla possibilità di gestire in modo più flessibile i tempi di lavoro, scegliendo con maggiore libertà ritmi e luoghi, e di disporre di maggiore tempo libero, grazie all'eliminazione o riduzione dei tempi impiegati per raggiungere il posto di lavoro.

Tra i possibili svantaggi derivanti dal telelavoro per i lavoratori vi è l'isolamento, poiché lo svolgimento dell'attività lavorativa lontano dal centro di produzione, allontana il prestatore di lavoro dagli stimoli professionali oltre che dai rapporti interpersonali che si acquisiscono sul posto di lavoro. Tutto ciò, può riflettersi negativamente sulla crescita professionale del lavoratore, sullo scambio di esperienze, sulla costruzione, più in generale, delle relazioni professionali. Inoltre, un'ulteriore forma di ostruzionismo proviene dalle fila dirigenziali che, di fronte alla novità della forma lavorativa in questione, si troverebbero nella difficoltà di sviluppare nuovi strumenti di valutazione e di controllo

dei dipendenti, compito reso peraltro difficile dalle resistenze culturali e metodologiche degli stessi.

Può definirsi complessivamente positivo l'impatto che il telelavoro ha sulla compagine sociale e sulla collettività. A tal proposito, si riscontra una minore congestione del traffico urbano, un minore investimento in infrastrutture e attrezzature di trasporto pubblico, una maggiore nazionalizzazione dell'assetto territoriale e, una maggiore possibilità di sviluppo delle zone rurali e depresse.

Tuttavia, nonostante i complessivi vantaggi derivanti all'impresa, ai lavoratori ed alla collettività dall'adozione del telelavoro, numerose sono le resistenze nei confronti di tale fenomeno.

Il fenomeno, infatti, presente a livello internazionale, nel nostro Paese non ha trovato ancora valida diffusione, ma è potenzialmente idoneo ad innescare un radicale cambiamento delle relazioni interne al mondo del lavoro, assecondando profondi mutamenti delle abitudini di vita nella società ed aprendo orizzonti i cui confini non sono, al momento, ben delineati.

Le difficoltà che si riscontrano per quanto attiene al pieno sviluppo del fenomeno, non si possono addebitare a motivazioni di natura tecnologica ma a perplessità connesse alle conseguenze sociali della diffusione oltre che alla capacità di apportare effettivi vantaggi sulla

qualità di vita dei lavoratori nonché sulla produttività delle strutture che lo applicano.

1.3 I TRATTI DISTINTIVI DEL FENOMENO.

Il telelavoro è una combinazione di tecnologie e servizi che si adatta alle esigenze dell'impresa in modo elastico e flessibile.

Questa combinazione varia a seconda delle esigenze, ma anche delle capacità tecnologiche e finanziarie dell'azienda.

In relazione al tipo di collegamento che intercorre tra computer terminale e computer madre possono essere individuate tre tipologie di telelavoro⁴:

- il telelavoro *off line* (in tal modo il telelavoratore elabora dati per proprio conto, senza alcun collegamento con il computer centrale al quale fa, poi, pervenire i risultati del proprio lavoro servendosi di supporti tradizionali come la posta, l'invio di *floppy disk* o la trasmissione telefonica);

- il telelavoro *one way* (in questo caso il collegamento tra il videoterminale esterno e il computer madre è molto semplice, nel senso che i dati affluiscono direttamente a quest'ultimo senza che però sia

⁴Sulla distinzione tra le tre tipologie di *telelavoro*, vedi GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli 1993, 70.

possibile un controllo diretto e un intervento immediato sul terminale esterno: si tratta di un collegamento a senso unico, come nel caso di una telescrivente altamente perfezionata);

- il telelavoro *on line* (il lavoratore opera su un videoterminale inserito in una rete di comunicazione elettronica che consente un dialogo interattivo tra i vari videotermini esterni e fra questi e il computer madre).

Quest'ultima figura è senza dubbio quella che più di ogni altra tipizza il telelavoro, distinguendolo da tutte le altre forme di decentramento produttivo.

Infatti, nel tipo di telelavoro *on line*, il telelavoratore, pur svolgendo la prestazione a distanza dalla sede centrale, può interagire in tempo reale con il resto dell'organizzazione aziendale e, conseguentemente, può rimanere immutata l'integrazione del lavoratore.

La struttura tecnico-informatica del telelavoro determina, dal un punto di vista organizzativo, la possibilità che lo stesso possa essere svolto tanto, presso il domicilio del lavoratore, quanto in uffici satelliti creati in aree geograficamente distanti dalla sede centrale.

A tal proposito, è possibile individuare almeno sei forme differenziate di telelavoro⁵:

⁵Tali soluzioni organizzative sono state indicate da Holti R. ed Stern E. La particolarità di questa classificazione è di essere più conforme ad una definizione allargata di *telelavoro*, che tiene conto non solo della relazione di distanza tra *telelavoratore*-datore di lavoro, ma anche di quella *telelavoratore*-cliente, cfr. Association d'Etude de l'Aide pour le

a) il telelavoro svolto a casa (*home-based telework* oppure *telehomeworkers*) in cui il lavoratore effettua nel proprio domicilio, mediate "un PC (o più) che si può connettere, via modem e linea telefonica commutata o dedicata, a qualunque altro computer" attività lavorative che si sostanziano nel trattamento di informazioni⁶.

b) Ufficio/centro/unità satellite di lavoro (*satellite branch office* o *telecottage*) cioè uffici elettronici dislocati nelle periferie residenziali, dove i dipendenti della stessa ditta oppure anche di ditte differenti, trovano gli strumenti necessari per svolgere la loro attività di lavoro ed il più delle volte, per mettersi in contatto via rete con la casa madre.

c) Il centro di lavoro comunitario o unità satellite multisocietaria o centro di lavoro quartiere o edificio telematico condiviso (*shared facilities*) costituisce una creazione al cui sviluppo contribuisce generalmente l'Amministrazione Pubblica che vi intravede uno strumento per il reinserimento sociale dei disabili oppure per far fronte a situazioni di marginalità, sia geografica che di altro tipo, oppure ancora per ridurre l'inquinamento atmosferico. Il centro viene messo a disposizione contemporaneamente a più imprese, che vi collocano propri

Developement Rural, Empirica, The Tavistok Institute of Human Relations, *Distance Working Projects in the Federal Republic of Germany, France and the United Kingdom*, Fast/Telework Study Programme, Working Paper n 2, 1986, 20.

⁶Il telelavoro svolto a casa si sta rapidamente sviluppando in relazione alle attività cosiddette *free-lance* tipiche, come ad esempio nel settore giornalistico.

telelavoratori, ed a gruppi o singoli telelavoratori che operano come imprese o prestatori di servizi⁷.

d) Il telelavoro mobile (*mobile telework*) rappresenta la forma attualmente più diffusa di lavoro a distanza con strumenti informatici ed, eventualmente, telematici. L'operatore dispone di un PC portatile che incorpora o è collegabile in qualsiasi momento ad un telefono mobile, per mezzo del quale riceve e trasmette informazioni ad un centro aziendale da qualsiasi luogo gli appaia conveniente⁸.

e) Il sistema economico diffuso d'impresa o sistema distribuito d'ufficio (*distributed business system*) è un sistema di organizzazione del lavoro nel quale diverse piccole attività disseminate sul territorio svolgono le varie fasi del lavoro, comunicando telematicamente tra loro.

f) La teleimpresa o impresa di lavoro a distanza (*distance work enterprise*) consente di collegarsi dalla propria sede operativa direttamente con il PC del proprio cliente.

Naturalmente, la complessità strutturale oltre che la varietà di fattispecie organizzative che si possono delineare, pongono

⁷Il Italia il progetto Nexus promosso da Telecom e Comune di Roma prevede la creazione di ben sessanta centri di telelavoro nel solo territorio di questo Comune. Il primo centro romano di telalavoro è stato allestito nel quartiere dell'Eur ed offre novantasette postazioni in isole multimediali, dodici salette, ventiquattro uffici ed una sala per videoconferenze.

⁸La maggior parte delle imprese farmaceutiche gestiscono, ad esempio, a distanza la propria forza vendita. Tuttavia, il telelavoro mobile si pratica anche in molti altri settori tra i quali vanno annoverati quelli dei servizi informatici e telematici alle aziende.

all'attenzione del giurista il problema, di difficile soluzione, in ordine all'inquadramento giuridico del fenomeno⁹.

A tal proposito, la dottrina più attenta ha rilevato come il telelavoro possa riguardare sia il lavoro autonomo sia quello subordinato¹⁰. In particolare, attorno al nucleo essenziale costituito dal luogo in cui si svolge l'attività lavorativa, che è diverso dalla sede del datore di lavoro, possono essere presenti altre caratteristiche particolari che individuano più tipi contrattuali.

La prestazione di telelavoro può quindi configurare giuridicamente un contratto di appalto, un contratto d'opera libero professionale, un contratto di lavoro subordinato ordinario, un contratto di lavoro parasubordinato, un contratto di lavoro subordinato a domicilio.

⁹Le difficoltà del giurista innanzi a tale complesso fenomeno consistono nell'operare attraverso categorie astratte e chiuse che strutturalmente non consentono di assecondare la dinamica evolutiva che è insita in ogni fenomeno sociale.

Come, eloquentemente, è stato affermato da Orestano: di fronte alla realtà concreta "il giurista è portato a costruire su di essa una rete di concetti con i quali cerca di coglierla, di analizzarla, di descriverla, di possederla, di dominarla, di ordinarla, di volerla spesso ridurre a schemi tipici, di plasmarla, di vincolarla".

¹⁰Invero, inquadrare il telelavoratore nell'ambito del lavoro a domicilio, subordinato, parasubordinato, o autonomo, non risulta di estrema facilità.

Si potrebbe far riferimento al lavoro autonomo se il telelavoratore si servisse in via ausiliaria e cioè, non in via prevalente rispetto all'apparato del proprio lavoro, di manodopera esterna. La tipologia del lavoro parasubordinato, sarebbe, invece realizzabile, qualora la teleprestazione non fosse dedotta in contratto soltanto come prestazione occasionale, riferita a singole opere o servizi, ma assuma il carattere di prestazione di durata protratta per un periodo apprezzabile, anche se non indeterminato.

L'inquadramento nell'ambito del lavoro subordinato, invece è molto difficile, soprattutto quando il computer sia di proprietà del lavoratore. La Sentenza n. 115 del 1994 della Corte Costituzionale, però elimina ogni dubbio: infatti, in essa si legge, che "*neanche il legislatore potrebbe negare la qualificazione di lavoro subordinato, a rapporti che abbiano oggettivamente tale natura*". Il lavoro a domicilio, nato e concepito tradizionalmente come decentramento di mansioni prevalentemente manuali, nel settore manifatturiero, poco si assimilerebbe al telelavoro a domicilio, soprattutto per l'introduzione del fattore tecnologico della interconnessione che permette un controllo continuo, per lo meno nelle tipologie *on line*.

In ambito privatistico¹¹, gli accordi collettivi, che in assenza di un dato normativo rappresentano la fonte diretta di disciplina, qualificano il telelavoro come una diversa modalità di esecuzione della prestazione rispetto a quelle tradizionali, attribuendogli un carattere di sperimentazione legato comunque al consenso del lavoratore¹².

¹¹Pelliccia Luigi, Opinioni e commenti - *Le regole pattizie per il telelavoro nel settore privato*, in *Notiziario del lavoro e Previdenza*, 2004, fasc. 19, pp. 1395.

¹²I settori più interessati allo svolgimento del telelavoro sono la gestione degli archivi e i rapporti telefonici con la clientela (come i *call center*). Un aspetto controverso ma spesso presente negli accordi è quello della deroga, più o meno parziale, all'art.4 della legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei lavoratori), che vieta "*l'uso di impianti audiovisivi e da altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*". Molti accordi ammettono che alcune forme di controllo a distanza, per via informatica, sono necessarie e che, in ogni caso, non ledono i diritti dichiarati nell'art. 4 della legge. A tal proposito, in ordine ai disegni di legge n. 2305, 3123, 3189, 3489, è stato affermato che il divieto, di cui all'art. 4 della legge n.300/70, non si applica al controllo a distanza sull'attività del telelavoratore, quando il controllo stesso risulta coesistente alla prestazione dell'attività, oppure indispensabile per il controllo da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro è, però, tenuto ad informare il telelavoratore circa modalità, strumenti e dispositivi per effettuare tale controllo.

CAPITOLO SECONDO

IL TELELAVORO E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2.1 LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO NEL SETTORE PUBBLICO.

L'inserimento del telelavoro nel settore pubblico rappresenta un chiaro segnale di innovazione che si inserisce nell'ambito del complessivo disegno di modernizzazione della pubblica amministrazione.

Il telelavoro, invero, oltre ad essere in grado di apportare un contributo notevole allo snellimento dell'attività amministrativa, consente una rivisitazione più completa del modo di essere ed agire dei pubblici uffici.

La regolamentazione del telelavoro nel settore pubblico è stata disposta con la legge 16 giugno 1998, n. 191, la cosiddetta "*Bassanini-ter*", sull'onda riformatrice che ha riguardato le Amministrazioni dello Stato, centrali e periferiche, alla fine degli anni Novanta del secolo scorso. Con la summenzionata disciplina il legislatore si proponeva di dare un nuovo volto alla vetustà dell'Amministrazione Italiana, almeno fornendo un sostrato normativo sulla base del quale avviare un concreto e profondo processo di riforma.

In particolare l'articolo 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191 prevede che "*allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e*

di realizzare economie di gestione...le Amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme di lavoro a distanza". Ecco, dunque, le finalità prioritarie dell'innovazione organizzativa: una organizzazione più razionale e, soprattutto, una economia di spesa dovuta al "costo fisico" del lavoratore sul luogo di lavoro.

Per attuare tale innovazione le Pubbliche Amministrazioni *"possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari, e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa"*¹³.

Con decreto del Presidente della Repubblica del 8 marzo 1999, n. 70¹⁴, è stata data attuazione alla previsione contenuta nel citato art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191.

Il telelavoro viene definito nel summenzionato decreto come: *"la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente*

¹³In tale secondo periodo della norma citata è contenuto un altro caposaldo del nuovo sistema, ossia la parità di salario. Va da sé che la previsione normativa includerebbe tutte le voci salariali, comprese quelle legate "ancora" alla durata della permanenza fisica sul luogo di lavoro ad eccezione di quelle a carattere straordinario quali la corresponsione dei buoni pasto, o affini.

¹⁴L'ambito di applicazione della normativa citata riguarda le amministrazioni già contemplate dal D. lgs 3 febbraio 1993, n. 29, confluito ora nel D. lgs 30 marzo 2001, n. 165.

possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”.

Dopo due articoli di impostazione assai generica, l'articolo 3 del D. p. r. n. 70 del 1999 si occupa nel dettaglio dei progetti di telelavoro, prescrivendo che ogni Amministrazione, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, possa elaborare progetti proprio attraverso l'utilizzo della modalità professionale del telelavoro, prevedendo il numero delle unità utilizzate, la loro qualifica, i tempi e i modi di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento oltre che tutti gli aspetti tecnici del servizio¹⁵. Il citato Dpr si propone di sviluppare l'azione amministrativa in termini di efficienza ed efficacia, compatibilmente alla tutela della salute e riservatezza del telelavoratore.

In particolare per quanto attiene la tutela alla riservatezza al capo III, del d. lgs. n. 196/3003, è stato sancito “*divieto di controllo a distanza e telelavoro*” disponendo, precisamente all'art. 115 che “*nell'ambito del rapporto di lavoro domestico e del telelavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale*”. Inoltre, al secondo comma del medesimo articolo 115 si specifica

¹⁵ Gli articoli 4 e 5 del citato D. p. r. si occupano della posizione e della postazione ove esercitare il telelavoro, prescrivendone i requisiti tecnici, ambientali e di sicurezza, sia nell'interesse del lavoratore, sia in quello dell'Amministrazione che deve poter ottenere prestazioni equivalenti sotto tutti gli aspetti, a prescindere dalla modalità di lavoro scelta.

che: *“il lavoratore domestico è tenuto a mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare”*.

Giova rammentare, inoltre, che il D. p. r. n. 70/1999 afferma che l'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, al fine di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro. La normativa, in particolare, non solo tutela il dipendente da eventuali effetti negati del telelavoro, ma ha una valenza più ampia, preferendo dipendenti che possano trarre dal telelavoro una maggiore utilità sia in termini personali che sociali¹⁶.

A tal proposito, è previsto, inoltre, che la teleprestazione svolta presso il domicilio del dipendente sia conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche. Più precisamente il D. p. r. demanda alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione. Per quanto attiene alla riservatezza le norme del D. p. r. si presentano meno chiare limitandosi ad indicare che l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni fra la postazione del telelavoratore e il proprio sistema informativo.

Il telelavoratore, infatti, potrebbe essere collegato interattivamente e continuamente, permettendo tale interazione di esercitare le funzioni di

¹⁶ E' previsto, inoltre, che nel caso in cui la teleprestazione sia svolta nel domicilio del dipendente che sia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza della utenze domestiche.

direzione e controllo in tempo reale ed in qualsiasi momento nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, proprio come avviene per i lavoratori che operano all'interno dei locali aziendali.

Tuttavia, è dato precisare che nel telelavoro ed in particolare nel telelavoro on line, non è sempre agevole distinguere il controllo lesivo delle dignità e riservatezza del lavoratore dal controllo tecnico sull'adempimento della prestazione¹⁷.

Alle generali previsioni di legge, si è affiancato il regolamento approvato con il medesimo D. p. r. n. 70 del 1999 che ha ovviato alla confusione generata dalla legge n. 191/1998, riguardante l'utilizzo indistinto dei termini "lavoro a distanza" e "telelavoro".

Il regolamento, infatti, ha considerato il telelavoro, come specificazione del lavoro a distanza, in quanto basato sull'utilizzo prevalente dello strumento informatico. Si tratta di un regolamento cornice che fissa i principi di carattere generale intorno ai quali procedere alla concreta realizzazione del telelavoro.

Altro progetto di attuazione dell'articolo 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191 è l'accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, stipulato il 23 marzo 2000 dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, l'ARAN, e le

¹⁷Negli accordi sino ad ora intervenuti questo aspetto non è stato garantito; infatti le funzioni gerarchiche tra le quali rientrano quelle di controllo, sono esercitate avvalendosi della stessa linea telematica utilizzata dal telelavoratore per espletare l'attività lavorativa.

maggiori Confederazioni sindacali nazionali del Pubblico Impiego, e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 94 del 21 aprile 2000.

L'accordo in parola demanda alla contrattazione, le condizioni della prestazione, ed alla concertazione, il compito di consentire il confronto tra le parti sulla costruzione organizzativa dei progetti, sottolineando aspetti quali la volontarietà della teleprestazione, la non modificabilità del rapporto di lavoro, che, quindi, rimarrà di tipo subordinato ed infine, la parità di trattamento.

La concreta applicazione del telelavoro è subordinata ad una attività di preventiva programmazione con la quale devono essere individuati gli obiettivi lavorativi perseguibili mediante la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa¹⁸.

Nel citato accordo sono ribadite le regole chiave della nuova disciplina lavorativa, soprattutto in merito al requisito della volontarietà e della reversibilità per il "ritorno" all'esercizio tradizionale, nonché in merito alla totale perfetta equiparazione con i lavoratori ritenuti "tradizionali". Molto interessante è l'articolo 4 di tale accordo che prevede, in caso di "esubero" di richieste di assegnazione di telelavoro, alcuni criteri per giungere ad una equa attribuzione, privilegiando i lavoratori in condizioni di handicap psico-fisico, i lavoratori con figli minori o di età prescolare, coloro che debbono assistere a domicilio

¹⁸Il progetto deve individuare la tipologia, la durata le metodologie e le risorse finanziarie necessarie alla formazione del personale per quanto attiene alle tecniche di archiviazione, all'automazione dei procedimenti e all'utilizzazione della firma digitale.

familiari malati, anziani o con handicap, i lavoratori la cui sede di lavoro è particolarmente lontana e di difficile raggiungibilità dalla abitazione¹⁹.

Inoltre, l'articolo 7 dell'Accordo, dispone l'istituzione di un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali interessate, così da poter monitorare l'andamento della sperimentazione della nuova modalità professionale e da poter apportare i necessari correttivi in sede di futura "registrazione".

Particolare attenzione è posta, inoltre, alla verifica dell'adempimento della prestazione del telelavoro che spetta al dirigente, supportata da parametri qualitativi e quantitativi definiti attraverso una specifica metodologia, delineata in base ai principi contenuti nel contratto di lavoro.

Completa il quadro normativo attuativo la Deliberazione dell'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione del 31 maggio 2001, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 2 luglio 2001, e con la quale vengono fornite le regole e i requisiti di natura tecnico-informatica per un proficuo svolgimento dell'attività lavorativa nella forma del telelavoro, soprattutto disciplinando nel dettaglio i requisiti di sicurezza dei documenti informatici e dei dati personali, con

¹⁹E' particolarmente interessante perché, dalle statistiche esaminate, la percentuale di richiesta e di assegnazione di telelavoro è così bassa, che siamo ben lungi da dover prendere in considerazione una qualsiasi "selezione".

particolare riferimento al *download* di file e alle modalità di firma elettronica²⁰.

La delibera, nel fissare le regole tecniche²¹ per il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, dispone che le medesime vengano “*adeguate alle esigenze dettate dall'evoluzione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche, con cadenza almeno biennale ...*” (articolo 2, comma2)²².

²⁰In tale deliberazione viene altresì richiamato quanto disposto dal decreto del Presidente della Repubblica n.445 del 2000, in materia di documentazione amministrativa, e successive integrazioni e modificazioni.

²¹L'art. Articolo 3 “Progetto di telelavoro” individua nello specifico requisiti tecnici, disponendo che: “*Il progetto di telelavoro, previsto dall'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, deve specificare: a) i requisiti della postazione di telelavoro, con le relative tecnologie ed i servizi di supporto, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni; b) le modalità di connessione quali le rete dell'amministrazione, dial - up fisso o mobile, Internet; c) le tecniche di identificazione e di autenticazione degli addetti al telelavoro, l'utilizzo di chiavi di accesso o di codici di identificazione, in relazione a quanto previsto dal piano di sicurezza generale dell'amministrazione ed agli aspetti di sicurezza specifici del progetto, per l'accesso sia ai documenti informatici sia alle risorse di rete dell'amministrazione di cui al successivo art. 5; d) le applicazioni informatiche dell'amministrazione o rese disponibili da application server provider per conto dell'amministrazione; e) le modalità e la periodicità delle verifiche di sicurezza adottate; f) gli eventuali processi di automazione indotti dal progetto di telelavoro sulle procedure in atto; g) gli interventi di formazione del personale relativi agli aspetti tecnici; h) le modalità di acquisizione, di utilizzo e di manutenzione delle tecnologie; i) la tipologia e le modalità di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, nel rispetto delle regole tecniche di cui alla deliberazione AIPA n. 51/2000 del 23 novembre 2000; l) le modalità di scambio dei documenti informatici con l'amministrazione di riferimento e, ove previsto, con le altre amministrazioni o gli altri soggetti, pubblici e privati; m) l'eventuale uso della firma digitale, nel rispetto delle regole tecniche di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 febbraio 1999 e successive modificazioni e integrazioni; n) i tipi e le modalità delle verifiche tecniche delle prestazioni di telelavoro; o) gli aspetti relativi alla sicurezza delle tecnologie e dei dati personali; p) le modalità di ripristino delle apparecchiature dedicate al telelavoro, in caso di guasti o anomalie, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attività; q) gli aspetti relativi all'accessibilità per le persone disabili delle tecnologie hardware e software di cui al successivo art. 6, con particolare riferimento alle interfacce utente dei programmi applicativi relativamente alle attività compatibili con la disabilità dell'operatore ed in funzione degli obiettivi che il progetto si prefigge; r) l'istituzione di centri per l'assistenza tecnica agli addetti, anche disabili, al telelavoro. 2. Il progetto di telelavoro deve contenere un'analisi dei costi e benefici attesi”*

²²L'art.3 prevede, inoltre, che i progetti di telelavoro debbano specificare “*gli aspetti relativi all'accessibilità per le persone disabili delle tecnologie hardware e software...*”.

Il successivo art.6 dispone, altresì, l'accessibilità della strumentazione a personale disabile sancendo che : “*Le postazioni di telelavoro, i programmi, la documentazione degli strumenti e dei servizi, le procedure di identificazione e di connessione alla rete per le quali sia*

2.1.1 L'ACCORDO QUADRO EUROPEO.

Nell'ambito della disciplina europea di rilevante interesse è l'accordo quadro europeo sottoscritto in data 16 luglio 2002 che ha visto come firmatari da un lato l'Associazione europea dei datori di lavoro (UNICE), e dall'altra parte la Confederazione dei sindacati europei (CES).

Con il presente Accordo il Consiglio Europeo ha inteso indurre le parti sociali a negoziare accordi diretti a rendere più moderna e più flessibile l'organizzazione del lavoro.

Il Consiglio europeo promuovendo tale accordo ha voluto indurre le parti sociali a negoziare accordi diretti a rendere più moderna e più flessibile l'organizzazione del lavoro, introducendo nuovi strumenti organizzativi della macchina del lavoro.

L'introduzione del telelavoro nella pubblica Amministrazione sicuramente non può essere considerata la chiave di volta di tutti i problemi organizzativi del lavoro nel settore pubblico, ma la sua attuazione può costituire una spinta decisiva verso la realizzazione di una Amministrazione moderna, con organizzazione e modalità operative innovative ed indirizzate alla qualità dei servizi.

ritenuto possibile e sia previsto l'accesso alle persone con disabilità motoria e sensoriale devono essere compatibili con le soluzioni tecniche e con gli ausili disponibili per metterle in condizione di operare”.

La concreta operatività dell'istituto, all'interno dell'organizzazione amministrativa, anche a livello europeo, potrà essere conseguita solo mediante un processo di innovazione culturale, di sviluppo tecnico e organizzativo che si inserisca nel nuovo modo di essere e di agire della pubblica Amministrazione.

Il 9 Giugno 2004 è stato firmato l'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro concluso il 16 Luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES, tra Confindustria, sindacati e altre 19 associazioni imprenditoriali. Questo accordo è fondamentale per la definizione del quadro generale al quale la disciplina del telelavoro può fare riferimento, lasciando ampio spazio di intervento alla contrattazione, collettiva e individuale. Esso ribadisce ai "telelavoratori" gli stessi diritti in materia di salute e sicurezza e le stesse tutele di chi svolge l'attività lavorativa tradizionale. Viene, altresì, ribadito il principio secondo il quale i carichi di lavoro dovranno essere "equivalenti" a quelli di chi lavora in azienda ed inoltre che il telelavoro dovrà costituire "una scelta volontaria sia del datore di lavoro che del lavoratore".

2.2 IL TELELAVORO NELLA REALTÀ APPLICATIVA.

In Italia, nonostante il crescente interesse del legislatore attorno all'innovativo strumento, il ricorso a forme di telelavoro è un fenomeno di dimensioni ancora modeste²³. Le ragioni di questo ritardo non vanno ricercate nei vincoli di natura tecnica ed economica (sotto questo profilo il telelavoro è perfettamente realizzabile), ma, piuttosto, in quelli di tipo culturale ed organizzativo. Nel nostro Paese, infatti, in ambito pubblicistico (e non solo) stenta ad affermarsi quella cultura del decentramento e della flessibilità che è alla base delle principali esperienze di telelavoro realizzate a livello internazionale; sui soggetti coinvolti, pubblico e privato, inoltre, agiscono ancora forti condizionamenti di natura psicologica, connessi ai timori di isolamento sociale e professionale, associati a questa forma di lavoro.

Da un lato, infatti, c'è la "diffidenza" dei pubblici dipendenti a formulare una scelta sulla quale non ci sono sufficienti garanzie di totale equiparazione al lavoro cosiddetto "normale" svolto sul luogo di lavoro. Parallelamente risulta assai difficile "ritagliarsi", nell'ambito dell'ambiente domestico, un'area totalmente attrezzata e "a prova di inquinamento domestico" - leggi bambini e attrezzature domestiche in

²³Caravita G., *Internet, carta vincente che pochi sanno affermare*, in *Telema*, estate 1998, Roma, 1998.

generale - nella quale poter svolgere la propria attività con tutte le garanzie necessarie.

Un'altra ragione, stranamente, è che proprio nel momento in cui si chiede la tranquillità casalinga nel lavoro, di essa si ha paura: si teme la noia, l'isolamento, lo scollamento dai colleghi, testimoniando, quindi, una "*workaholicità*" più intensa di quanto in realtà non ci si renda conto. Dall'altro lato, sono le Amministrazioni pubbliche che debbono modificare la mentalità nei confronti di questa - e non solo di questa innovazione.

E' troppo preponderante, ancora oggi, nel terzo millennio, la concezione "spazio-temporale" dell'attività lavorativa, ossia quella legata alla persona del lavoratore, più che all'opera da lui svolta. Continuare a privilegiare l'orario di servizio, l'anacronismo fra lavoro ordinario e straordinario, l'indennità di presenza, vuol dire ostinarsi a non voler comprendere come deve mutare la Pubblica Amministrazione.

Occorrerebbe, invece, fare maggiore affidamento sulla parte "impersonale" dell'attività lavorativa, ossia sulla attività stessa, cercando di "prescindere" - in termini di regolazione delle modalità e dei tempi di lavoro - dalla persona del lavoratore stesso. Dovrebbe realizzarsi una sorta di "cottimo amministrativo", grazie al quale la persona che svolge una determinata attività è responsabile direttamente soltanto dell'assolvimento generale dell'obbligo, rimanendo nelle sue prerogative

quelle di organizzarsi per la migliore riuscita del compito affidatogli. Certamente andrebbero garantiti dei "minimi fisici e fisiologici" di presenza in Ufficio, con estrema variabilità, tuttavia e fisiologica alternanza che farebbe tanto risparmiare nelle spese fisse di mantenimento delle nostre sedi amministrative²⁴.

²⁴In ogni caso la procedura di telelavoro andrebbe "distribuita con parsimonia", non costituire una scelta definitiva ed irrevocabile: basterebbe alternare, nella settimana, giorni in cui svolgere il lavoro a casa, soprattutto per l'istruzione e l'acquisizione di informazioni delle pratiche, a giorni in cui essere nella sede di lavoro per le procedure più delicate e da attuare a maggior diretto contatto con i vertici, anche in sede di riunioni di coordinamento.

CONCLUSIONI

In sede di conclusioni sembra facile affermare la portata rivoluzionaria del fenomeno in esame, visto che i sospirati criteri di flessibilità, semplificazione, razionalizzazione e privatizzazione ben potranno essere valorizzati dall'utilizzo del telelavoro.

I potenti mezzi informatici e telematici di cui oggi è fornita anche la Pubblica Amministrazione, l'innovazione della firma digitale, la presenza, in rete, di tutta la documentazione giuridica e politica di cui si ha bisogno, rendono, sicuramente, più proficuo, e anche meno costoso, per l'Amministrazione, fornire un personal computer e un abbonamento a internet che sostenere un costo in servizi di vario genere collegati alla presenza fisica sui luoghi di lavoro. Incomparabili, inoltre, sarebbero i minori costi generali per la qualità della vita derivanti dalla minore quantità di persone in circolazione per raggiungere la sede di lavoro, la migliore realizzazione dell'individuo scaturente da una sua maggiore libertà di scelta organizzativa, il successo di una maggiore responsabilizzazione.

Tuttavia, giova puntualizzare che tutte le amministrazioni pubbliche hanno la possibilità di avvalersi del telelavoro senza esserne obbligate: l'utilizzo del telelavoro, o meglio, il progetto che preveda l'utilizzo del telelavoro verrà adottato dalla singola amministrazione nel

caso in cui ne venga giudicata l'opportunità in relazione alle proprie esigenze ed alla propria organizzazione. Si consideri in particolar modo che il ricorso al telelavoro non può comportare oneri aggiuntivi per la pubblica amministrazione, non apparendo possibili trattamenti *in melius* o *in peius* per il telelavoratore²⁵.

²⁵In verità la contrattazione collettiva in questo caso svolgerà un ruolo preponderante non solo nella eventuale ridefinizione dei parametri economici e normativi (è previsto espressamente che è compito della contrattazione collettiva di adeguare in relazione alle diverse tipologie di lavoro a distanza la disciplina economica e normativa dei rapporti di lavoro interessati) ma anche a quali categorie, nello specifico, potranno partecipare alla sperimentazione del telelavoro.

BIBLIOGRAFIA

BARILETTI GAIA, *Panorama di giurisprudenza. Rassegna di giurisprudenza*, in *Ambiente energia lavoro*, 2001, fasc. 3, pp. 265-272.

BIAGI MARCO, TREU TIZIANO, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 1, pp. 5-17.

BORRUSO RENATO, *L'informatica per il giurista – Dal bit a Internet*, 2001, Giuffrè.

BUATIER DE MONGEOT MARCO, *Le linee guida sul telelavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 1, pp. 18-26.

CARUSO ROBERTO, *L'impiego nelle amministrazioni pubbliche - Nuovi lavori e nuovi diritti con il telelavoro*, in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2004, fasc. 1, pp. 119.

CASSANO G.-POLIDORO P., *Aspetti e problemi sociali del telelavoro*, in *Sociologia*, 1998, n. 2-3, 167;

CASSANO GIUSEPPE, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giurisprudenza di merito*, 2000, fasc. 6, pp. 1358-1378.

CASSANO GIUSEPPE, LOPATRIELLO STEFANIA, *Il telelavoro: prime esperienze, inquadramento giuridico e contrattazione collettiva*, in *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2000, fasc. 1, pp. 135-198.

CORONATO SALVATORE, *La gestione delle risorse umane del SSN attraverso gli istituti contrattuali della flessibilità del lavoro*, in *Il Diritto sanitario moderno*, 2002, fasc. 1, pp. 1-23.

DE MASI D., *Aspetti psico sociali*, in *Aa.Vv., Il telelavoro nelle Banche e nelle Assicurazioni*, Roma, 1995, 45.

DE LEONARDIS FRANCESCO, *Il diritto alla comunicazione nel bilanciamento di interessi in materia di emissioni elettromagnetiche*, in *Il foro amministrativo C.d.S.*, 2003, fasc. 2, pp. 806-823.

DI MARTINO LETIZIA, *Riflessioni sul Telelavoro*, in *Funzione pubblica*, 1999, fasc. 3, pp. 41-51.

DUBINI ROLANDO, *Outsourcing: aspetti contrattuali e sicurezza del lavoro*, in *ISL: igiene e sicurezza del lavoro*, 2003, fasc. 6S, pp. 3-23.

FREDIANI MARCO, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2004, fasc. 9, pp. 824-828.

FREDIANI MARCO, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, commento a accordo quadro sul telelavoro del 16 luglio 2002 siglato da sindacati e datori di lavoro europei ex art. 139 Tr. Ce. in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2002, fasc. 11, pp. 1037-1038.

GAETA LORENZO, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli 1993, 70.

GAETA LORENZO, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Ragiusan*, 1999, fasc. 185, pp. 317-323.

LEPORE MICHELE, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, fasc. 3, pp. 813-824.

MADERA MARIA, *L'atipicità dl rapporto di telelavoro*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 1999, fasc. 3, pp. 468-474.

MIANI CANEVARI FABRIZIO, *Le forme contrattuali flessibili nel pubblico impiego*, Relazione tenuta all'incontro di studio organizzato dal C.S.M. sul tema: "Giurisdizione ordinaria e tutela delle posizioni soggettive nel rapporto di pubblico impiego", Roma 1-3 luglio 2002, in *Il diritto del lavoro*, 2002, fasc. 4, pt. 1, pp. 295-308.

PACELLA LUIGI, *Telelavoro e pubbliche amministrazioni*, in *Regioni e comunità locali*, 2000, fasc. 1-2, pt. 1, pp. 7-10.

PASSAVANTI ROSSELLA, *Telelavoro e pubblica amministrazione. Implicazioni in tema di igiene e sicurezza del lavoro*, in *Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza*, 2002, fasc. 6, pp. 716-719.

PELLICCIA LUIGI, *Opinioni e commenti - Le regole pattizie per il telelavoro nel settore privato*, in *Notiziario del lavoro e Previdenza*, 2004, fasc. 19, pp. 1395.

PERRINO A. M., *In tema di telelavoro*, Osservazioni a ord. Trib. Napoli 13 febbraio 2003, in *Il foro italiano*, 2004, fasc. 2, pt. 2, pp. 635-636.

SAFFIOTI CARLO, *Il telelavoro: una novità da conoscere meglio. Una ricerca svolta dal Dipartimento della Funzione Pubblica*, in *L'Amministrazione italiana*, 2004, fasc. 9, pp. 1243-1244.

SANTORELLI MARCELLO, ZICCARELLI ANTONIO, *Una Pubblica Amministrazione più flessibile con il telelavoro*, in *Tributi*, 2002, fasc. 6, pp. 410-415.

SIRECI DARIO, *La flessibilità nel pubblico impiego*, in *Nuove Autonomie*, 2003, fasc. 4-6, pp. 887-911.

VENEZIANI B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro. Profili di diritto comparato*, in *Giorn. Dir. Lav.*, 1987.

ZAMPINI PATRIZIA, *Dottrina - L'accordo-quadro europeo sul telelavoro*, in *Europa e diritto*, 2002, fasc. 4, pp. 66-72.

ZAMPINI PATRIZIA, *Dottrina - Telelavoro: l'accordo interconfederale 9 giugno 2004'*, in *Europa e diritto*, 2004, fasc. 3, pp. 49.