

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

IL LAVORO A DOMICILIO

PREMESSA

Il lavoro a domicilio è un altro rapporto di lavoro c.d. speciale, in cui la specialità è data dal *luogo di lavoro*. La Legge 877/73, modificata dalla legge 585/80, all'art. 1 definisce lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia, con esclusione di manodopera salariata o apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime e attrezzature proprie dello stesso imprenditore. La Corte di Cassazione con la sentenza n. 9516 del 23.09.1998, ha stabilito che per esserci subordinazione nel lavoro a domicilio è sufficiente che le lavorazioni eseguite dal lavoratore siano analoghe o complementari a quelle che vengono eseguite all'interno dell'azienda, sotto le direttive dell'imprenditore anche se impartite solo all'inizio dell'attività.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

I datori di lavoro che vogliono avvalersi dell'ausilio di lavoratori a domicilio non sono più tenuti ad iscriversi nel registro dei committenti come previsto dalla previgente normativa. L'art. 39 del D.L. 112/2008 ha infatti esteso l'obbligo della

1

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

tenuta del “libro unico del lavoro” anche ai lavoratori a domicilio. Nel L.u.l. il datore di lavoro dovrà indicare il nominativo e il relativo domicilio dei lavoratori esterni all’unità produttiva unitamente alla misura della retribuzione. Anche il libretto di controllo è stato abolito dall’introduzione del libro unico del lavoro. L’art. 39 del D.Lgs. 112/2008 stabilisce inoltre che il libro unico del lavoro deve contenere, per ciascun lavoratore a domicilio, anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, nonché la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e qualità di esso. Da parte loro, i lavoratori a domicilio hanno, come la generalità dei lavoratori subordinati, l’obbligo di prestare la propria attività con diligenza e di custodire il segreto sui modelli del lavoro a loro affidato. Anche se il lavoro viene svolto presso il proprio domicilio, il lavoratore a domicilio deve comunque attenersi alle istruzioni ricevute dall’imprenditore e non può, per nessun motivo, eseguire lavori, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore sempre che questi gli affidi una quantità di lavoro idoneo a procurare al lavoratore una prestazione continuativa corrispondente all’orario normale di lavoro.

DIVIETO DI RICORRERE AL LAVORO A DOMICILIO

L’Art. 2 della L. 877/73 stabilisce precise casistiche in cui non è possibile ricorrere al lavoro a domicilio, ossia:

- per attività che comportino l’impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l’incolumità del lavoratore e dei familiari;
- in caso di aziende interessate a programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro. In questo caso il divieto vale per un

anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni;

- in caso di cessione a qualsiasi titolo di macchinari e attrezzature trasferite fuori dall'azienda per proseguire lavorazioni organizzate con propri reparti e lavoratori da essa dipendenti.

N.B. I committenti di lavoro a domicilio non possono avvalersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati che sono, al contrario, considerati a tutti gli effetti lavoratori dipendenti del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori a domicilio avviene direttamente, come per tutti gli altri lavoratori subordinati, mediante comunicazione telematica da effettuarsi il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro.

RETRIBUZIONE E T.F.R.

L'art. 8 della Legge 877/73 stabilisce che i lavoratori a domicilio devono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza, da accordi tra le parti che devono essere approvati dalla Commissione regionale istituita presso la Direzione provinciale del lavoro, ovvero direttamente dal direttore della Direzione regionale del lavoro. La commissione determina inoltre la percentuale sull'ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori nonché le maggiorazioni retributive a titolo di gratifica natalizia, ferie e festività.

N.B. Per la particolare natura del rapporto lavorativo nonché per le modalità di esecuzione dello stesso, ai lavoratori a domicilio non spetta la contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario.

Il lavoratore a domicilio ha inoltre diritto al T.F.R. che viene calcolato in base alla L. 297/82, così come previsto per la generalità dei lavoratori subordinati. Unica particolarità riguarda l'erogazione del T.F.R. nei settori industriali che avviene solitamente come percentuale aggiuntiva della retribuzione corrisposta alla fine di ogni commessa. Questa percentuale, pari al 7,40%, viene calcolata tenendo presente la formula "retribuzione/13,5" e non è soggetta a contribuzione.

N.B. Ai sensi del decreto attuativo del D.Lgs. 252/2005 i lavoratori a domicilio non sono obbligati a conferire il TFR alla previdenza complementare.

OBBLIGHI DI SICUREZZA

Nei confronti dei lavoratori a domicilio le sole norme di sicurezza sul lavoro applicabili sono quelle relative agli obblighi di informazione e formazione.

ASSICURAZIONE PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Così come per la generalità dei lavoratori subordinati, anche i lavoratori a domicilio devono essere assicurati ai fini previdenziali con l'Inps e presso l'inail per gli infortuni e le malattie professionali. Tuttavia vi sono delle differenze rispetto ai normali dipendenti subordinati ossia:

- sono stabilite tabelle di retribuzioni convenzionali per singole zone territoriali ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali. I contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori sono gli stessi in

- vigore per la generalità dei lavoratori fatta eccezione di quelli per Cig e Cigs e vengono calcolati sull'intero compenso corrisposto che, in ogni caso, non può essere inferiore all'importo corrispondente ai sei minimali giornalieri per 7 giorni di commessa. La retribuzione che deve essere presa in considerazione come base di calcolo per i contributi previdenziali e assistenziali si riferisce al periodo intercorrente tra la data di consegna e la data prevista per la riconsegna del lavoro. Se si dovessero verificare eventuali scostamenti rispetto a questo periodo, questi dovranno essere esaminati di volta in volta sulla base di elementi probatori in ordine alla erronea valutazione del periodo di commessa inizialmente determinato;
- l'assegno per il nucleo familiare viene erogato in misura pari a 6 assegni giornalieri per 7 giorni di commessa, fino ad un massimo di 26 giornate per ciascun periodo mensile. Nel caso in cui la commessa sia di durata inferiore al mese, il numero degli assegni giornalieri sarà pari al numero delle giornate di effettiva prestazione calcolate proporzionalmente in rapporto al massimo mensile di 26 giorni;
 - l'indennità di maternità viene calcolata sulla retribuzione media contrattuale giornaliera vigente nella provincia per lavoratori interni con qualifica operaia della stessa industria. Nel caso in cui la lavoratrice consegni gli ultimi lavori nel giorno immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, il pagamento della maternità viene corrisposto direttamente dall'Inps. La lavoratrice è obbligata a riconsegnare al committente tutte le merci ed il lavoro affidato anche se non ultimato nel momento in cui entra in astensione obbligatoria. Inoltre la lavoratrice deve inviare all'Inps, oltre al certificato medico che attesti lo stato di gravidanza anche una dichiarazione redatta dal committente in cui lo stesso dichiara che le merci e il lavoro avuto in consegna dalla dipendente siano stati

effettivamente riconsegnati. L'astensione facoltativa e i riposi giornalieri invece non spettano ai lavoratori a domicilio.

- l'indennità di malattia viene erogata direttamente dall'Inps nel periodo intercorrente tra la data di riconsegna del lavoro e la data della nuova consegna, in quanto in questo periodo i lavoratori a domicilio sono considerati sospesi.
- l'indennità di infortunio e malattie professionali viene corrisposta per tutti i giorni compresi sabati e domeniche ma al fine della liquidazione completa della indennità di inabilità assoluta al lavoro, il lavoratore a domicilio deve comunicare all'inail eventuali altri contratti concomitanti.
- La disoccupazione ordinaria viene corrisposta secondo i medesimi requisiti previsti per la generalità dei dipendenti subordinati in caso di licenziamento e per sospensione dell'attività aziendale per motivi imprevedibili. La disoccupazione con requisiti ridotti, invece, per i periodi di interruzione dell'attività lavorativa a seguito di mancanza di lavoro, può essere liquidata purché il lavoratore risulti iscritto nelle liste dei lavoratori disponibili. L'inps, infine, non ritiene indennizzabili i periodi di sosta tecnica, ossia i periodi intercorrenti tra una commissione e l'altra.
- La CIG e la CIGS non sono applicabili ai lavoratori a domicilio ai sensi dell'art. 9 della L. 877/1973, mentre per quanto riguarda la Mobilità, l'Inps ha chiarito, con la circolare n. 142 del 16 luglio 2001, aderendo all'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 106/2001, che anche i lavoratori a domicilio iscritti nelle liste di mobilità che facciano valere i requisiti e le condizioni dettate dalla L. n. 223/1991 hanno diritto all'indennità di mobilità;
- Per il raggiungimento dei requisiti per le pensioni di invalidità, anzianità, superstiti e vecchiaia i periodi di lavoro a domicilio sono considerati validi.

U

Tuttavia la discontinuità del lavoro e la precarietà retributiva dà luogo ad una riduzione dei contenuti settimanali accreditabili prolungando di fatto i tempi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici. Per i periodi di interruzione dell'attività lavorativa, ai lavoratori a domicilio è concessa la possibilità di proseguire volontariamente la contribuzione.

ISTITUTI LEGALI APPLICABILI AL LAVORO A DOMICILIO

Il rapporto di lavoro a domicilio vede applicati tutti gli istituti tipici del normale rapporto di lavoro, con alcune precise eccezioni. Potrà pertanto essere assunto in qualità di lavoratore a domicilio il minore di 16 anni che abbia assolto l'obbligo scolastico (Circolare n. 1/2000 Min. lavoro), così come potrà essere assunto anche un lavoratore straniero (D.Lgs. 286/1998). Nel caso in cui il lavoratore assunto sia un minorenne, la legge n. 977/67 che tutela il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti viene applicato in misura parziale. Nello specifico viene applicato per quanto concerne:

- L'età di ammissione al lavoro;
- I lavori pericolosi, insalubri e faticosi;
- L'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche;
- La tutela previdenziale.

I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori a domicilio possono usufruire delle agevolazioni previste dalle leggi 407/90 e 223/91 nel caso in cui i lavoratori da assumere siano disoccupati da almeno 24 mesi o iscritti nelle liste di mobilità, sempre che il datore di lavoro abbia i requisiti di legge per accedere a tali agevolazioni come stabilito dall'Inps con messaggio n. 3491/1998. Non è invece compatibile con il lavoro a domicilio la stipulazione di contratti di solidarietà, così come stabilito dall'art. 9 della L. 877/1973.

LICENZIAMENTO

Secondo la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 615 del 22.01.1987, al lavoro a domicilio, in caso di licenziamento illegittimo, non sono applicabili le garanzie della tutela obbligatoria e reale a meno che, per espresso accordo tra le parti o per l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rapporto di lavoro sia ravvisabile una certa continuità valutata in relazione al normale orario di lavoro del settore di appartenenza.

REGIME SANZIONATORIO

La mancata applicazione delle regole che disciplinano il rapporto di lavoro a domicilio ha quale conseguenza delle pesanti sanzioni amministrative e penali.

Nello specifico:

- Il ricorso al lavoro a domicilio con utilizzo di sostanze nocive e pericolose per la salute e l'incolumità del lavoratore e dei familiari è punito con l'arresto fino a 6 mesi;
- L'affidamento di lavoro a domicilio durante i processi di ristrutturazione, riorganizzazione con licenziamento collettivo entro un anno è punito con una sanzione amministrativa che va da un minimo di € 1.290,00 ad un massimo di € 7.745,00 con sanzione ridotta pari a € 2.580,00;
- La corresponsione di retribuzione in difformità alle tariffe di cottimo pieno è punita con una sanzione amministrativa che va da un minimo di € 2.580,00 ad un massimo di € 12.910,00 e non è prevista la sanzione ridotta;
- Il mancato rispetto delle norme su assicurazioni sociali e assegni familiari è punito con una sanzione amministrativa che va da un minimo di €

2.580,00 ad un massimo di € 12.910,00 con sanzione ridotta pari a € 4.303,00.

IL TELELAVORO

Diverso dal lavoro a domicilio è il telelavoro, altrimenti noto come lavoro a distanza. Il telelavoro non è attualmente disciplinato dalla legge fatta eccezione per il settore del pubblico impiego. Tuttavia rappresenta una realtà presente in diversi accordi aziendali. Nel 2004, in ottemperanza a quanto stabilito dall'accordo quadro europeo del 2002, fu stipulato un accordo interconfederale che riguardava la generalità dei settori produttivi per l'introduzione del telelavoro a livello di rapporto tra privati. Detto accordo, che può essere integrato dalla contrattazione collettiva, si applica alle imprese aderenti alla CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONF SERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONF COOPERATIVE, CONF COMMERCIO, CONFETRA, CONFINTERIM, LEGACOOPERATIVE, UNCI. Il telelavoro rappresenta in sostanza una forma di organizzazione e/o svolgimento di un lavoro ossia, attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione un determinato lavoro, che potrebbe essere svolto nei locali dell'azienda, viene invece regolarmente svolto al di fuori dei locali della stessa. Il contratto di telelavoro può essere previsto sia nel momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, sia in un momento successivo. Naturalmente il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore tutte le informazioni circa le condizioni contrattuali, così come previsto per qualsiasi altro lavoratore subordinato, aggiungendo però anche le informazioni circa l'unità produttiva a cui il telelavoratore verrà assegnato fornendo indicazioni circa le persone a cui egli potrà rivolgersi e le relative modalità.

IL RAPPORTO DI LAVORO

Quando viene instaurato un rapporto di telelavoro è il datore di lavoro che, di norma, fornisce gli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, a meno che il lavoratore non utilizzi mezzi propri. Il datore di lavoro, pertanto ha l'obbligo di:

- Fornire al telelavoratori gli strumenti tecnici necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- Provvedere alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione;
- Farsi carico dei costi derivanti dalla perdita o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro e dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Dal canto suo, il telelavoratore deve però:

- Avvisare immediatamente la struttura aziendale competente in caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro;
- Avere cura degli strumenti di lavoro affidatigli;
- Non raccogliere né tanto meno diffondere materiale illegale tramite internet.

Durante lo svolgimento di un telelavoro, il telelavoratore gode degli stessi diritti previsti per la generalità dei lavoratori subordinati impiegati presso la sede dell'azienda che ricoprono le medesime mansioni ed in particolare ha diritto:

- Alla tutela della salute e della sicurezza;
- A ricevere informazioni riguardo alle politiche di sicurezza applicate dall'azienda, in particolare per ciò che riguarda l'esposizione al video;
- Di chiedere ispezioni nei locali ove svolge la propria prestazione lavorativa.

Il telelavoratore gode anche di tutti i diritti derivanti dalla legge sulla tutela della privacy e della riservatezza. Il datore di lavoro, infatti, può installare strumenti di controllo solamente rispettando i limiti imposti dalla legge sulla sicurezza del

lavoro. Per ciò che riguarda, invece, i dati trattati dal telelavoratore, il datore di lavoro deve porre in essere tutte le misure necessarie a garantire la protezione dei dati e informare il telelavoratore di tutte le norme applicabili che egli sarà tenuto a rispettare. Nel caso in cui l'accesso ad alcuni programmi, strumenti e collegamenti telematici fosse ristretto, il datore di lavoro è tenuto a darne esplicita comunicazione al telelavoratore.

TEMPI DI LAVORO

Il telelavoratore, lavorando al di fuori della sede aziendale, è libero di gestire i propri tempi di lavoro. Il carico di lavoro affidato al telelavoratore e la conseguente prestazione devono essere corrispondenti a quello affidato ai lavoratori impiegati nella sede aziendale che ricoprono mansioni equivalenti. Inoltre il datore di lavoro deve far sì che il telelavoratore non si senta "isolato" rispetto agli altri lavoratori favorendo incontri regolari con gli altri colleghi e l'accesso alle informazioni aziendali. Per quanto riguarda la formazione e le opportunità di sviluppo della carriera il telelavoratore ha le stesse opportunità di accesso di cui godono tutti gli altri lavoratori dell'azienda. In particolare, la sua formazione specifica riguarderà l'utilizzo degli strumenti tecnici e le caratteristiche del telelavoro.

DIRITTI SINDACALI

Pur non svolgendo la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda, il telelavoratore ha gli stessi diritti sindacali degli altri lavoratori dell'impresa. In particolare:

- Non devono venire ostacolate le comunicazioni con i rappresentanti sindacali;

- Vengono inclusi nel calcolo dell'organico per determinare le soglie legate alla costituzione delle rappresentanze.

Dal momento che il telelavoratore non si trova all'interno dell'azienda, l'unità produttiva a cui farà riferimento per esercitare i suoi diritti collettivi, viene assegnata sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

TELELAVORO E LEGISLAZIONE

Abbiamo detto all'inizio che il telelavoro non è disciplinato dalla legge se non per il settore pubblico. Tuttavia si sono verificati alcuni casi in cui la nostra legislazione e alcune sentenze hanno affrontato il tema del telelavoro, dandone pertanto per scontata sia l'esistenza sia la relativa nozione. In particolare la legislazione e le sentenze si sono occupate di tre campi molto importanti, ossia il lavoro dei disabili, la maternità e l'indicazione del giudice competente.

I disabili che vengono occupati in qualità di telelavoratori e ai quali venga affidato un lavoro di tipo continuativo che corrisponda all'orario normale di lavoro vengono computati nella quota di riserva. Inoltre, i datori di lavoro che assumono telelavoratori disabili con invalidità superiore al 50% possono usufruire, tramite convenzioni con i centri per l'impiego, del rimborso forfettario delle spese sostenute per l'organizzazione della postazione lavorativa.

Maternità: i datori di lavoro che, attraverso accordi sindacali tendenti a incentivare forme di flessibilità del lavoro, assumono genitori anche tramite telelavoro hanno la possibilità di ricevere contributi di cui il 50% a favore di imprese con meno di 50 dipendenti.

Giudice competente: per ogni eventuale controversia è quello del luogo in cui si è concluso il contratto di lavoro nel caso in cui il telelavoratore non è addetto ad alcuna dipendenza.



Rag. Patrizia Macri

studiotributariomacri@gmail.com

23 Febbraio 2011