



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Come funziona il lavoro a domicilio

Autore: Noemi Secci | 05/10/2018



Contratto di lavoro a domicilio: caratteristiche, diritti del lavoratore, orario, adempimenti, stipendio, controllo a distanza, ferie, malattia.

Ti hanno offerto un lavoro a domicilio, ma hai paura di accettarlo perché solitamente i lavori da casa si rivelano una truffa? Devi sapere che, grazie alle nuove tecnologie, il lavoro a domicilio, assieme ad altre forme di lavoro a distanza, come lo smart working ed il telelavoro, è in costante crescita: anche se sono

sempre presenti i truffatori che propongono finti impieghi a domicilio, sono in crescita le aziende serie, che offrono contratti di lavoro a distanza perfettamente in regola. I dipendenti che lavorano dalla propria abitazione hanno, peraltro, gli stessi diritti dei dipendenti che lavorano in azienda, anche se cambiano diverse caratteristiche del rapporto e gli adempimenti sono differenti. Nella pratica, però, non è semplice distinguere tra lavoro a domicilio subordinato e lavoro autonomo, o tra lavoro a domicilio, [telelavoro](#) e [smart working](#). Cerchiamo allora di fare chiarezza su **come funziona il lavoro a domicilio**: quali sono i diritti del dipendente, qual è l'orario lavorativo, quali gli adempimenti, come viene retribuito.

Quando si è considerati lavoratori a domicilio?

È **lavoratore a domicilio** chi, con vincolo di subordinazione (in parole semplici, alle dipendenze), esegue nel proprio domicilio, o in un locale a disposizione, lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro.

Nel lavoro a domicilio, per vincolo di subordinazione s'intende l'assoggettamento del lavoratore alle direttive del datore di lavoro di carattere organizzativo e sulle modalità di esecuzione della prestazione, sui requisiti, sulle caratteristiche e sulle finalità del rapporto lavorativo.

Quali aziende possono far lavorare a domicilio?

Possono stipulare **contratti di lavoro a domicilio** tutte le aziende che hanno l'esigenza di esternalizzare dei processi produttivi, cioè di non eseguire determinate lavorazioni in sede.

Se, però, l'azienda è interessata da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, non è possibile stipulare contratti a domicilio per un anno dall'ultimo licenziamento o sospensione.

Per evitare la costituzione di piccole imprese che "fanno da filtro" tra i lavoratori a domicilio e l'impresa che effettivamente utilizza le loro prestazioni, i datori di

lavoro non possono avvalersi dell'opera di mediatori o di intermediari. In caso contrario, intermediari e lavoratori a domicilio sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro nell'interesse del quale svolgono la loro attività.

Quali sono i lavori a domicilio?

Un lavoratore a domicilio può ricevere l'incarico di realizzare **qualsiasi tipo di lavorazione**, in particolare quelle che non richiedono un lungo e complesso processo produttivo, purché non comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore o dei familiari.

Il lavoratore deve svolgere personalmente la propria prestazione, ma può avvalersi di membri della famiglia conviventi e a carico, con esclusione di manodopera salariata o di apprendisti. L'utilizzo di collaboratori esterni è possibile, ma non si deve concretizzare un'organizzazione imprenditoriale.

Come funziona il rapporto di lavoro a domicilio?

Il rapporto di lavoro a domicilio è di tipo **subordinato** (non autonomo o parasubordinato), ma il potere che il datore di lavoro esercita nei confronti del dipendente a domicilio è differente rispetto a quello esercitato verso la generalità dei lavoratori subordinati.

In particolare:

- il lavoratore deve rispettare le direttive del datore di lavoro circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere; le direttive possono essere impartite anche solo inizialmente, una volta per tutte, e non è necessario che siano specifiche: possono essere difatti impartite mediante consegna di un modello da riprodurre in tutti i particolari, così da escludere margini di autonomia esecutiva;
- il controllo del datore di lavoro deve manifestarsi alla riconsegna della lavorazione; il contratto può prevedere che il datore di lavoro richieda il rinnovo dell'esecuzione del prodotto non conforme alle prescrizioni impartite o al campione;

- il lavoratore a domicilio è inserito continuativamente nel ciclo produttivo dell'azienda, in qualità di elemento integrativo, anche se esterno: in pratica, si realizza una forma di decentramento produttivo, perché quanto prodotto dal lavoratore rileva per la funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno dell'azienda;

Il lavoratore a domicilio può essere part time?

Se la quantità di lavoro è tale da non impegnare il lavoratore a domicilio per un tempo pari al normale orario lavorativo, il stesso contratto è compatibile con un altro rapporto di lavoro subordinato part-time.

Com'è determinato lo stipendio del lavoratore a domicilio?

La retribuzione del lavoratore a domicilio viene determinata attraverso le tariffe di **cottimo pieno**, applicabili alla sola quantità di lavoro svolta e non al tempo impiegato e alla durata della prestazione.

Generalmente si tratta di tariffe fissate dai contratti collettivi, sulla base del tempo impiegato da un lavoratore medio ad eseguire la lavorazione oggetto della commessa.

L'unità di tempo può essere il minuto, l'ora, il giorno o il mese. Nel caso di tariffa oraria, ad esempio, la retribuzione è pari alle ore impiegate per la quota oraria della retribuzione.

Normalmente i contratti collettivi prevedono anche specifiche maggiorazioni, in percentuale sulla retribuzione, corrispondenti a:

- tredicesima, ferie, festività e Tfr;
- rimborso spese per l'uso di macchine, energia, locali ed accessori;
- lavoro notturno, festivo, etc.

Si può lavorare per più aziende a domicilio?

È possibile svolgere l'attività per più datori di lavoro a domicilio, purché nel rispetto del divieto di concorrenza.

Come dev'essere il contratto a domicilio?

La legge non prevede la necessità della forma scritta per la stipulazione del contratto di lavoro a domicilio. È tuttavia consigliabile redigere per iscritto, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, un contratto di lavoro contenente tutti gli elementi essenziali e le modalità di esecuzione del rapporto, così da evitare un eventuale futuro contenzioso.

Nel **contratto di assunzione** vanno indicati:

- l'oggetto della prestazione (tipo di lavorazione) che il lavoratore deve svolgere presso il suo domicilio;
- l'ammontare del compenso (con eventuale espresso rinvio alle tariffe di cottimo stabilite nel CCNL applicabile al rapporto:);
- il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per l'esecuzione del contratto (ad esempio, utenze energetiche e canone per l'uso dei locali);
- le modalità di trasporto della merce in arrivo e in partenza se la prestazione del lavoratore consiste nella produzione di determinati beni;
- gli obblighi di riservatezza e di non concorrenza del lavoratore.

Quali sono gli adempimenti per svolgere lavoro a domicilio?

Per prestare lavoro a domicilio i lavoratori devono preventivamente iscriversi nell'apposito **Registro dei lavoratori a domicilio**, istituito presso i Servizi per l'impiego.

Il datore di lavoro deve poi iscrivere i lavoratori a domicilio nel Libro unico del lavoro, indicando per ognuno:

- nominativo;

- domicilio;
- misura della retribuzione corrisposta;
- date e ore di consegna e di riconsegna (stimata) del lavoro;
- descrizione del lavoro eseguito;
- specificazione della quantità e qualità del lavoro eseguito.

Inoltre, se il contratto collettivo lo prevede, il datore di lavoro deve comunicare i nominativi dei lavoratori a domicilio alle rappresentanze sindacali.

L'azienda deve inoltre comunicare ai servizi per l'impiego competenti per territorio l'instaurazione, la trasformazione, la cessazione del rapporto con il lavoratore a domicilio, secondo le modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Il lavoro a domicilio deve essere svolto a casa?

La prestazione deve svolgersi nel **domicilio** del lavoratore o in locali di cui lo stesso abbia la disponibilità. Se i locali nei quali si svolge la prestazione appartengono al datore di lavoro, oppure per il loro uso quest'ultimo riceve dal lavoratore un compenso, si applica tra le parti la disciplina prevista per la generalità dei rapporti di lavoro subordinato, e non quella del lavoro a domicilio.

Quali sono gli obblighi del lavoratore a domicilio?

Il lavoratore a domicilio, nell'esecuzione del contratto, deve adempiere ai seguenti obblighi nei confronti del proprio datore di lavoro:

- diligenza e rispetto delle istruzioni fornitegli dal datore di lavoro;
- custodia del segreto sui modelli di lavoro affidatigli;
- divieto di concorrenza, nel caso in cui la quantità del lavoro affidato sia tale da assicurare al lavoratore una prestazione continuativa corrispondente al normale orario di lavoro, come definito dalla legge e dai contratti collettivi di categoria.

Il lavoratore a domicilio ha diritto al Tfr?

A seconda del contratto collettivo applicato, il **Tfr** può essere corrisposto alla scadenza di ciascun periodo di paga, al momento della risoluzione del rapporto o alla scadenza delle singole commesse.

La maggior parte dei contratti collettivi esaminati stabilisce che il TFR debba essere calcolato dividendo la retribuzione, comprensiva della retribuzione di cottimo e delle maggiorazioni eventualmente previste, per 13,5.

Il lavoratore a domicilio ha diritto alle ferie?

Normalmente le **ferie** sono incompatibili con il lavoro a domicilio, in quanto il lavoratore non è obbligato ad avvisare il datore di lavoro delle sue assenze. Alcuni contratti prevedono comunque una maggiorazione della retribuzione a titolo di indennità sostitutiva delle ferie e delle festività.

Lo stesso vale, in generale, per i permessi ed i riposi, salvo il rispetto del riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica. Alcuni contratti prevedono una maggiorazione della retribuzione per lavoro notturno

Quanti contributi si pagano per un lavoratore a domicilio?

La misura dei **contributi Inps** a carico del lavoratore e del datore di lavoro è la stessa in vigore per la generalità dei lavoratori: l'imponibile contributivo è costituito dalla retribuzione effettivamente corrisposta e pertanto comprende:

- la retribuzione relativa ai giorni compresi tra la data di consegna del lavoro e la data prevista di riconsegna;
- le maggiorazioni della retribuzione relative a mensilità aggiuntive, ferie e festività.

L'aliquota contributiva deve essere applicata su un minimale contributivo giornaliero fissato annualmente e pari, per il 2018, a 48,20 euro.

Il lavoratore a domicilio può mettersi in malattia?

I lavoratori a domicilio hanno diritto all'**indennità di malattia**, come tutti i dipendenti.

A tal fine, il calcolo della retribuzione media giornaliera (Rmg) da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di malattia deve essere così effettuato:

- si determina la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia (comprensiva delle maggiorazioni previste per ferie, festività, ecc., esclusa quella per indennità di anzianità). Il computo della retribuzione complessiva deve essere effettuato sommando le retribuzioni di tutte le lavorazioni riconsegnate nel mese anzidetto;
- si determina il numero delle giornate di lavorazione comprese nel mese considerato (escluse le domeniche). Se nel mese sono state riconsegnate più lavorazioni l'operazione deve essere effettuata sommando tra loro i giorni compresi tra la data di consegna e quella di riconsegna delle singole lavorazioni;
- si dividono i due importi.

Se il mese della consegna è diverso da quello della riconsegna, per la determinazione **della retribuzione lorda** del mese precedente l'inizio della malattia è necessario:

- dividere la retribuzione della lavorazione a cavaliere dei due mesi per il numero dei giorni intercorrenti tra la data di consegna e quella di riconsegna della lavorazione (escluse le domeniche);
- moltiplicare il risultato ottenuto per il numero delle giornate della lavorazione comprese nel mese della riconsegna (escluse le domeniche);
- sommare la quota parte di retribuzione così ottenuta alla retribuzione dell'altra o delle altre lavorazioni riconsegnate nel mese: il dato ottenuto costituisce la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia.

Se la malattia è intervenuta nel corso di una commessa, l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro. Se invece la malattia è intervenuta nel periodo intercorrente tra la data di riconsegna del lavoro affidato dal committente e la data della nuova consegna, l'indennità viene corrisposta direttamente dall'Inps, perché il

dipendente si considera **sospeso**.

Il lavoratore a domicilio ha diritto alla maternità?

Durante i periodi di astensione obbligatoria per **maternità** spetta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia (o nella regione, o nel territorio nazionale) per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

L'indennità viene corrisposta a condizione che all'inizio dell'astensione la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro affidato anche se non ultimato.

Quando può essere licenziato il lavoratore a domicilio?

Il **licenziamento** del lavoratore a domicilio non è soggetto a limitazioni, come il licenziamento della generalità dei lavoratori dipendenti, a meno che, dall'accordo delle parti, o dal concreto svolgimento del contratto, non emerga una prestazione caratterizzata da una ragionevole continuità.

Il datore di lavoro, nel comunicare il proprio recesso, non è obbligato a rispettare una determinata forma o a motivare l'atto, ma si ritiene opportuno comunicare la volontà di terminare il rapporto al lavoratore in forma scritta e, in assenza di giusta causa, concedere un periodo di preavviso.

Come si distingue il lavoro a domicilio dal telelavoro e dallo smart working?

Anche se abbiamo osservato che il lavoro a domicilio costituisce un contratto di lavoro a sé, con caratteristiche peculiari che lo differenziano parecchio dagli altri contratti di lavoro dipendente, nella pratica non è semplice distinguere tra lavoro a domicilio, telelavoro e smart working. **Telelavoro** e **smart working** non sono degli appositi contratti lavorativi, ma degli accordi presi nell'ambito di un ordinario contratto di lavoro subordinato.

Nel telelavoro, il luogo di lavoro non coincide con la sede dell'impresa: la prestazione può essere svolta presso l'abitazione del lavoratore, o presso un differente luogo da lui scelto, grazie all'uso di strumenti telematici e informatici, che permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo.

Nel lavoro a domicilio il lavoratore subordinato esegue, a casa propria o in un locale di cui abbia la disponibilità, un'attività retribuita per conto di uno o più datori di lavoro.

Nel lavoro agile, o smart working, datore di lavoro e lavoratore siglano un accordo col quale stabiliscono che la prestazione lavorativa venga resa:

- in parte all'esterno dei locali aziendali;
- senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- con l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici.