

Malta: il telelavoro

La legge definisce il “*telelavoro*” come una forma di organizzazione e / o prestazione lavorativa, tramite l’utilizzo di mezzi informatici, nell’ambito di un contratto di lavoro o di rapporto lavorativo in cui il lavoro, che può essere svolto presso la sede del datore di lavoro, viene, tuttavia, regolarmente svolto al di fuori di tali locali.

Il telelavoro può essere attuato tramite accordo scritto o tramite separato accordo nel corso del rapporto di lavoro.

Pertanto, quando il telelavoro non è specificato nel contratto di lavoro e viene svolto nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore è libero di accettare o rifiutare l’offerta di telelavoro avanzata dal datore di lavoro.

Se il dipendente esprime la volontà di optare per il telelavoro, è a discrezione del datore di lavoro accettare o rifiutare tale richiesta.

Il tempo trascorso presso il luogo di telelavoro e sul posto di lavoro e il luogo in cui deve essere svolto il telelavoro è, solitamente, determinato nel contratto di lavoro.

A meno che non sia diversamente previsto, laddove entrambe le parti concordino un contratto di telelavoro, ciascuna parte avrà il diritto di recedere da tale accordo e il dipendente dovrà tornare al posto pre-telelavoro:

- nei primi due mesi del contratto di telelavoro, con preavviso scritto di tre giorni all’altra parte; e
- dopo i primi due mesi, con preavviso scritto di due settimane.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell’installazione e della manutenzione delle attrezzature necessarie per l’esecuzione del telelavoro ed è tenuto a fornire al telelavoratore un’adeguata struttura di supporto tecnico, salvo diverso accordo tra le parti.

Ulteriori dettagli tra cui proprietà, manutenzione, responsabilità e costi delle apparecchiature utilizzate per il telelavoro sono, solitamente, previsti nell’accordo scritto tra le parti.

I costi per la perdita, il danneggiamento e l’uso improprio delle apparecchiature e dei dati utilizzati dal telelavoratore sono a carico del datore di lavoro o del telelavoratore, secondo le disposizioni di diritto civile.

Le condizioni relative al telelavoro previste dal contratto di lavoro non possono essere meno favorevoli di quelle previste dalla legge, che dispone che i telelavoratori godranno o continueranno a godere degli stessi diritti previsti dalla Legge sull’occupazione e le relazioni industriali, dai regolamenti emanati ai sensi della stessa Legge, da un contratto individuale o da qualsiasi contratto collettivo applicabile, in relazione ai dipendenti che lavorano presso la sede del datore di lavoro.

Inoltre, i telelavoratori hanno diritto di accedere e partecipare ai programmi di formazione e sviluppo professionale previsti per i dipendenti che lavorano presso la sede del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, per garantire la protezione dei dati utilizzati e trattati dal telelavoratore nell’esercizio delle sue funzioni.

Il datore di lavoro è tenuto a informare il telelavoratore delle disposizioni del Data Protection Act, Capitolo 584 delle leggi di Malta e delle misure adottate, comprese eventuali restrizioni all'uso di apparecchiature informatiche, Internet o altri strumenti informatici e circa qualsiasi sanzione in caso di non conformità.

Il telelavoratore deve, a sua volta, rispettare le disposizioni di legge sulla protezione dei dati personali e le misure adottate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve, inoltre, rispettare la privacy del telelavoratore e può predisporre un sistema di monitoraggio dipendente solo se tale monitoraggio è concordato dalle parti nell'ambito dell'accordo stipulato, se è proporzionato all'obiettivo e se è introdotto in conformità con la Direttiva del Consiglio n. 90/270 sui requisiti minimi di sicurezza e salute per il lavoro con apparecchiature di visualizzazione.

Sulla base del dovere generale di diligenza del datore di lavoro nonché dell'obbligo, previsto dalla legge, di tutelare i dipendenti, la mancata attuazione da parte del datore di lavoro delle misure di sicurezza necessarie potrebbe comportare una violazione degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e risultare in responsabilità per il datore di lavoro per infortuni sul lavoro.