

N. 3189

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori MULAS, MACERATINI, BONATESTA,
ZANOLETTI e NOVI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 1° APRILE 1998

Norme sul telelavoro e il suo sviluppo

ONOREVOLI SENATORI. - Il telelavoro è una prestazione d'opera effettuata mediante l'uso di strumenti telematici, svolto prevalentemente al di fuori dei posti di lavoro tradizionali, costituiti sinora principalmente dai locali del datore di lavoro.

In Europa è già una realtà dinamica da diversi anni: basti pensare che in Gran Bretagna, nel 1994, risultavano impegnati nel telelavoro 560.000 unità e complessivamente a livello europeo il dato globale aggregato era pari a 1.100.000 lavoratori.

In base al primo rapporto di ricerca del Progetto Mirti (*Model of Industrial Relations in Telework Innovation*), inserito nel programma «Applicazioni telematiche» della Commissione europea, in Italia la diffusione del telelavoro dovrebbe passare nel 2001 a 700.000 unità di addetti, anno in cui nell'intera Europa tali lavoratori dovrebbero superare i 7 milioni di unità.

Il telelavoro rappresenta, dunque, in Italia come in Europa, una realtà ed una prospettiva valida di occupazione sulla quale bisogna intervenire attraverso strumenti legislativi flessibili. Il carattere altamente innovativo, infatti, che lo contraddistingue richiede una normativa semplice, flessibile, in grado di sostenere tutte le valide innovazioni che comporta anche a livello di promozione e sperimentazione.

Con questo spirito il nostro disegno di legge è articolato organicamente in undici articoli, ognuno dei quali tratta i vari aspetti del telelavoro subordinato.

L'attività di telelavoro non subordinata è stata esclusa dal presente disegno di legge perchè, come testimoniano la vivacità del dibattito in corso sulla parasubordinazione ed il moltiplicarsi delle iniziative sulla materia della parasubordinazione, il tema merita di essere affrontato in una visuale gene-

rale, dettando prioritariamente una regolamentazione organica del *genus* del «lavoro coordinato» e, nell'ambito di questa, una disciplina relativa alla *species* del telelavoro.

L'articolo 1 definisce sia il telelavoro e il telelavoratore, che le diverse possibilità di svolgimento operativo di questo nuovo metodo.

L'articolo 2 tratta del telelavoro svolto sotto la forma di rapporto di lavoro subordinato e ne indica le modalità. Si segnala in particolare l'applicazione dei contratti collettivi nazionali, i quali però sono integrati da un contratto di lavoro individuale per il singolo telelavoratore (le cui funzioni, mansioni e modalità d'esercizio possono essere diversissime l'una dall'altra) sottoscritto congiuntamente, e se vi è la volontà del lavoratore, anche da un rappresentante sindacale.

Particolare rilievo ha il comma 4, nel quale si prevede che il contratto di telelavoro possa prevedere una retribuzione inferiore rispetto a quella dei lavoratori che operano nelle unità produttive. Ciò in quanto il telelavoro, in molti suoi aspetti economici ed operativi, può comportare una riduzione di costi e disagi per i lavoratori. Fra l'altro, ciò potrebbe facilitare il suo impiego e quindi creare nuova occupazione. In ogni modo, sono stati posti dei limiti a tale riduzione, agganciandola ai contratti di formazione e lavoro e controllandola tramite il succitato contratto individuale.

È previsto anche, al comma 6, che il telelavoratore dipendente abbia diritto a ricevere sia le stesse informazioni di cui usufruiscono i suoi colleghi in servizio presso le unità produttive, sia informazioni specifiche legate alla sua mansione.

Infine, al comma 7, sono stabilite delle precedenzae per il passaggio dei lavoratori dipendenti presso le unità produttive al telelavoro: precedenzae che si basano su problemi personali (*handicap*; figli minori; anziani e malati da accudire; distanza dal posto di lavoro, ecc.).

Con l'articolo 3 si è stabilita una disciplina per le prestazioni di telelavoro rese nell'ambito di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati ai sensi dell'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile.

Gli articoli da 6 a 8 prevedono alcune disposizioni relative alle comunicazioni dell'azienda al telelavoratore, ai controlli a distanza, agli obblighi di diligenza e riservatezza del telelavoratore, alla materia della sicurezza del lavoro.

L'articolo 9 prevede l'istituzione di un Fondo per l'incentivazione del telelavoro, mediante finanziamenti a progetti particolareggiati che prevedano il suo sviluppo nelle

aree di crisi occupazionale, nelle aree metropolitane, per la pubblica amministrazione, per l'edificazione di locali particolarmente attrezzati per il telelavoro.

Nello stesso articolo è prevista altresì l'istituzione di un'apposita Commissione tecnica per l'esame di questi progetti, la quale avrà sede presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

L'articolo 10 dà mandato al Ministro delle comunicazioni affinché elabori una politica tariffaria per facilitare i collegamenti telematici, base essenziale del telelavoro.

L'articolo 11 prevede uno stanziamento annuo di 10 miliardi, a valere sul Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per i progetti di cui all'articolo 9.

L'articolo 12, infine, detta norme transitorie e finali concernenti la riservatezza, stabilita dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e stabilisce che gli accordi o i contratti collettivi che già regolamentano la fattispecie del telelavoro sono fatti salvi.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizioni)

1. Ai fini dell'applicazione della presente legge, si definisce telelavoro la prestazione effettuata dal dipendente mediante l'uso di strumenti telematici, svolta con continuità nella propria abitazione, ovvero in altra sede definita dal datore di lavoro, sempre che la sede non sia nella disponibilità del datore di lavoro ma consenta a questi l'esercizio del potere di direzione, indirizzo e controllo.

2. Si definisce telelavoratore chiunque svolga l'attività di cui al comma 1.

Art. 2.

(Telelavoratore subordinato)

1. Il rapporto di lavoro del telelavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche con contratto a tempo parziale, è disciplinato dalle disposizioni previste dai contratti collettivi applicati nell'azienda cui lo stesso è addetto, fatta eccezione per quelle connesse allo svolgimento dell'attività nell'unità produttiva.

2. Le norme relative alla durata ed alla distribuzione dell'orario di lavoro, al rimborso delle spese per l'attivazione dei collegamenti telematici, alle modalità di assegnazione e svolgimento del telelavoro, e quant'altro ad esso connesso, compresa l'indicazione specifica dell'incarico dell'impresa al quale si deve fare riferimento, sono contenute in apposito contratto individuale.

3. Ai fini della stipula del contratto individuale di cui al comma 2 il telelavoratore

che ne faccia richiesta o conferisca mandato, può essere assistito dalla rappresentanza sindacale unitaria o, in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di un'associazione sindacale firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda.

4. Per i lavoratori assunti con contratto di telelavoro, il contratto individuale può prevedere una riduzione della retribuzione contrattuale proporzionata alla riduzione dei tempi e dei costi relativi al suo spostamento per recarsi sul luogo di lavoro, alla non fruizione del servizio di mensa comunque prestato, al miglioramento delle condizioni ambientali. La retribuzione non può comunque essere inferiore a quella prevista per i contratti di formazione e lavoro.

5. Al prestatore di lavoro subordinato che trasformi il rapporto di lavoro in telelavoro viene mantenuta la retribuzione in atto al momento della trasformazione del rapporto.

6. Il telelavoratore ha diritto di ricevere tutte le informazioni relative all'impresa da questa dovute in virtù delle disposizioni legali e contrattuali vigenti, le circolari ed ordini di servizio che possono riguardarlo, nonchè, ove esistenti, i nominativi dei rappresentanti aziendali sindacali e del rappresentante per la sicurezza. Il telelavoratore ha diritto al collegamento telematico interattivo per materie inerenti il rapporto di lavoro con gli altri utenti del sistema informativo del datore di lavoro, con le rappresentanze sindacali e con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo le modalità concordate con il datore di lavoro.

7. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda costituire rapporti di telelavoro deve darne preventiva comunicazione, anche mediante le rappresentanze sindacali aziendali, a tutti i dipendenti che possiedono caratteristiche professionali omogenee a quelle per le quali si intende adottare il telelavoro. Il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione, per quanto a lui possibile, le domande dei lavoratori subordinati interessati al passaggio al telelavoro e che ne abbiano fatto preventiva richiesta. In caso di

più richieste per lo stesso rapporto deve essere data la precedenza ai portatori di *handicap*, a chi abbia figli minori a carico, a chi abbia documentato obblighi di assistenza o cura nei confronti di familiari o conviventi, a chi abbia una distanza maggiore dell'abitazione dal luogo di lavoro, a chi abbia maggiore anzianità di servizio.

Art. 3.

(Prestazioni di telelavoro rese nell'ambito di contratti di collaborazione coordinata e continuativa)

1. Al prestatore d'opera che esercita l'attività di telelavoro mediante un contratto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le disposizioni fiscali e previdenziali in vigore.

2. Il contratto di cui al comma 1 deve contenere l'indicazione specifica dei compiti assegnati, le modalità di assegnazione e di svolgimento del lavoro, l'eventuale indicazione dell'incaricato del committente a cui fare riferimento, il rimborso delle spese per l'attivazione dei collegamenti telematici ed il compenso attribuito.

3. Il prestatore d'opera deve essere avvisato tempestivamente, anche mediante collegamenti telematici, delle innovazioni o delle modifiche apportate al compito assegnatogli e di tutte quelle relative all'attività del committente che possano interessarlo. A tal fine gli è consentito inviare gratuitamente messaggi telematici al committente od al suo incaricato.

4. Nel caso in cui il committente intenda assumere nuovi telelavoratori subordinati deve prendere in considerazione, per quanto a lui possibile, le domande dei telelavoratori di cui al comma 1 che ne abbiano fatto preventiva richiesta.

5. La disdetta del contratto di collaborazione coordinata e continuativa deve essere fornita, da ciascuna delle parti, almeno due mesi prima della scadenza. In caso contrario, il contratto è prorogato per una durata

pari a quella iniziale. Tuttavia, se il committente desidera comunque risolvere il contratto dopo il rinnovo è tenuto a corrispondere un'indennità pari a quella stabilita nel contratto individuale.

Art. 4.

(Sistema di comunicazione)

1. Ciascun telelavoratore subordinato deve rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne preventiva comunicazione scritta all'azienda anche per via telematica.

Art. 5.

(Riunioni e convocazioni aziendali)

1. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico-organizzativo, il telelavoratore subordinato deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Art. 6.

(Controlli a distanza)

1. I dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle norme contrattuali in materia di controlli a distanza applicate nell'azienda cui il telelavoratore subordinato è addetto.

2. Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore subordinato le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di *software* di valutazione del lavoro svolto.

3. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti presso il luogo ove il telelavoratore subordinato svolge la sua prestazione sono preventivamente concordate con l'interessato.

Art. 7.

(Diligenza e riservatezza)

1. Il telelavoratore subordinato è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro e non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.

Art. 8.

(Norme in materia di sicurezza sul lavoro)

1. In materia di salute e sicurezza, si applicano le norme vigenti in relazione alle attrezzature di lavoro, agli ambienti di lavoro, alla formazione e informazione dei lavoratori e alla sorveglianza sanitaria sempre che siano compatibili con la prestazione di cui all'articolo 1.

Art. 9.

(Fondo per l'incentivazione del telelavoro)

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un Fondo nazionale per incentivare la realizzazione del telelavoro e per favorire la creazione di nuova occupazione.

2. L'incentivazione può essere realizzata alternativamente o cumulativamente attraverso l'erogazione di un finanziamento o l'assunzione diretta degli obblighi contributivi nei confronti degli istituti previdenziali, nella misura e per il tempo stabiliti dal fondo. Le incentivazioni sono destinate alle aziende, cooperative ed associazioni, istituti e consorzi, anche senza scopo di lucro, or-

ganizzazioni del volontariato, che presentino appositi progetti.

3. I progetti di cui al comma 2 devono tenere conto delle aree speciali di crisi, della eliminazione degli spostamenti nelle aree metropolitane, delle possibilità di occupazione dei disabili, del miglioramento dell'efficienza e della efficacia della pubblica amministrazione, sia centrale che locale, della realizzazione di edifici o locali specificatamente attrezzati per lo svolgimento del telelavoro, anche con compresenza di dipendenti di più imprese e di dipendenti e lavoratori autonomi.

4. Le valutazioni dei progetti di cui al comma 2 e l'erogazione degli incentivi sono determinati da un'apposita Commissione costituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, presieduta da un rappresentante del Ministero stesso ed alla quale partecipano un rappresentante del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, un rappresentante del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, un rappresentante del Ministero delle comunicazioni, e undici esperti competenti in materia di informatica, organizzazione del lavoro, urbanistica, psicologia del lavoro, designati dalle organizzazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali.

Art. 10.

(Tariffe per le comunicazioni)

1. Il Ministero delle comunicazioni deve presentare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, e successivamente ogni due anni, un piano per l'indicazione di tariffe agevolate per quanto riguarda le utenze telefoniche dedicate ai collegamenti telematici necessari al telelavoro, recependo a tal fine le indicazioni della Commissione di cui all'articolo 9.

Art. 11.

(Finanziamento)

1. Per le finalità di cui alla presente legge, ed in particolare degli articoli 9 e 10, è stabilito uno stanziamento annuo pari a lire 10 miliardi, da iscriversi in apposito capitolo dello stato di precisione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 12.

(Norme transitorie e finali)

1. Tutti gli addetti al telelavoro, i datori di lavoro ed i committenti sono tenuti al rispetto della riservatezza dei dati di cui vengono reciprocamente in possesso, ai sensi della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

2. Sono fatte salve le disposizioni contenute nei contratti o accordi collettivi che disciplinano il rapporto di lavoro di cui all'articolo 1.

