

N. 2305

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori CORTIANA, DUVA, MACONI, PILONI
e ZILIO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 APRILE 1997

—————

Norme per la promozione e l’incentivazione del telelavoro

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	9
Titolo I - Strumenti e organi per lo sviluppo del telelavoro	»	9
Titolo II - Definizione di telelavoratore e diritti essenziali comuni	»	13
Titolo III - Norme sul telelavoro coordinato e continuativo	»	19

ONOREVOLI SENATORI. - Il telelavoro, che sta iniziando a diffondersi significativamente anche nel nostro Paese, sia presso alcune grandi imprese (soprattutto nei settori informatico e dei servizi di comunicazione) sia nella vasta area delle piccole imprese di servizi, ha iniziato ad essere oggetto di alcune prime esperienze di regolazione contrattuale.

Tali esperienze, così come quelle che provengono da altri Paesi, non sono certo prive di rilievo al fine di una futura regolamentazione di molti aspetti delle relazioni contrattuali (individuali e collettive) di telelavoro: e infatti il disegno di legge che qui si presenta rinvia alla contrattazione collettiva il compito di fissare, nella maniera più duttile e tenendo conto delle specificità di ogni settore o impresa, la disciplina degli aspetti specifici di svolgimento del rapporto di lavoro.

Proprio dall'analisi di alcune concrete esperienze di diffusione del telelavoro, tuttavia, è emersa la convinzione della necessità di un intervento legislativo che, per quanto riguarda il rapporto di telelavoro, realizzasse due obiettivi:

1) la tutela di alcuni diritti individuali fondamentali del telelavoratore (ad esempio il diritto all'informazione, alla cosiddetta «socialità informatica», all'inviolabilità del domicilio, eccetera) i quali, proprio perchè diritti individuali, devono essere garantiti dalla legge in ogni rapporto di lavoro indipendentemente dall'eventuale intervento della contrattazione collettiva;

2) il sostegno a modalità di sviluppo delle relazioni collettive (diritti sindacali) adeguate al mutamento del contesto aziendale provocato dallo sviluppo del fenomeno del telelavoro, ed il sostegno alla stessa contrattazione collettiva in materia di telelavoro: in assenza di tale intervento legale è

assai elevato il rischio che per il telelavoro una vera contrattazione collettiva (la quale, per essere vera, veda anche una significativa espressione dei propri interessi da parte degli stessi lavoratori coinvolti) sia destinata a non svilupparsi mai, ovvero a svilupparsi solo in alcune grandi aziende (con soluzioni che potrebbero non essere facilmente esportabili in altre realtà).

La proposta è stata elaborata coinvolgendo tecnici della comunicazione telematica, sindacalisti e giuslavoristi. L'iniziativa prende spunto dalla proposta elaborata dalla «Associazione Al Sole - Associazione Lavoro Società & Legislazione», dal Coordinamento servizi vertenziali e legali della CGIL Milano e Lombardia e dal Coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali unitarie IBM.

La legge intende promuovere e regolare l'introduzione e lo sviluppo del telelavoro al fine di massimizzarne i vantaggi sociali, territoriali, ambientali ed economici che tale nuova modalità lavorativa può offrire, e di tutelare i cittadini dai rischi di:

riduzione delle garanzie nei rapporti di lavoro;

aumento eccessivo dei tempi e dei carichi di lavoro; isolamento sociale, professionale ed umano;

invasione della vita privata;

danni alla salute connessi con l'uso prolungato dei videoterminali.

Il presente disegno di legge, peraltro, si basa sul condiviso apprezzamento del telelavoro come forma di organizzazione del lavoro umano nelle imprese e negli enti pubblici, la quale possa validamente contribuire a:

diminuire entità e numero degli spostamenti su brevi e medie distanze per svolgere

re attività legate al solo trattamento di informazioni;

ridurre la necessità di trasferimenti su medie e lunghe distanze indotta dalla disomogeneità del mercato del lavoro e dalle ristrutturazioni aziendali.

Ciò a sua volta potrà favorire:

il riequilibrio del mercato del lavoro a livello nazionale, almeno per quanto riguarda le attività connesse al trattamento delle informazioni;

la riduzione degli spostamenti quotidiani da e verso i centri produttivi, con conseguenze positive in termini di risparmio energetico, riduzione dell'inquinamento e dei pericoli da traffico, maggiore flessibilità nelle scelte urbanistiche, riduzione dei costi di pulizia e manutenzione dei centri urbani, rivitalizzazione dei quartieri e delle «città dormitorio», contrazione dei tempi e della fatica di spostamento casa-lavoro, riequilibrio del mercato immobiliare;

il superamento dell'*handicap* lavorativo per alcune categorie di disabili e per chi viene colpito da infortuni che riducono la possibilità di locomozione senza essere altrimenti invalidanti;

l'innovazione organizzativa e tecnologica delle imprese, e l'aumento di produttività e competitività.

Se sono chiari ai promotori gli aspetti del telelavoro che ne fanno un fenomeno carico di sviluppi positivi e di grandi interesse sociale, è ugualmente chiara l'esigenza che impone un intervento regolativo delle condizioni giuridiche di impiego, in assenza del quale è forte il rischio della trasformazione del telelavoro in una possibile forma di elusione delle discipline di tutela del lavoro, di creazione di fasce di lavoro sottotutelato e non in grado di autotutelarsi, di lesione dei diritti fondamentale della persona. È bene sottolineare, oltretutto, che l'assenza di regole nell'impiego delle grandi potenzialità collegate alle nuove tecnologie può creare, come tante esperienze insegnano, un uso distorto delle stesse che non so-

lo è socialmente pericoloso, ma è idoneo anche ad alterare le corrette condizioni di concorrenza tra le imprese (a scapito, ovviamente, dei soggetti imprenditorialmente più seri).

Le esigenze di tutela qui richiamate, e che trovano espressione nel disegno di legge, devono collegarsi principalmente alle caratteristiche dirompenti che la diffusione del telelavoro viene (almeno potenzialmente) ad introdurre nell'organizzazione classica del lavoro e nelle relazioni (di potere e giuridiche) che in tale organizzazione si sviluppano: il telelavoratore è, dal punto di vista topografico, soggetto esterno all'azienda, ma nell'organizzazione imprenditoriale del lavoro egli rimane integrato grazie alle tecnologie informatiche e telematiche; al carattere esterno non corrisponde perciò una maggiore autonomia delle condizioni di lavoro ovvero una maggiore sottrazione al controllo imprenditoriale. Nel medesimo tempo - pur potendo essere, il telelavoro, diretto come e più del lavoro subordinato classico - il carattere esterno di esso rischia di accentuare le condizioni di debolezza sociale, di potere e di identità del lavoratore, in forza del suo estraniamento dai confini classici della realtà aziendale (nei quali principalmente si sviluppano le relazioni di lavoro, intese sia come relazioni umane, di colleganza, di esperienza e crescita professionale, di carriera, eccetera, sia come relazioni collettive). Si giustificano perciò regole legali di tutela di alcuni diritti fondamentali, e nel contempo di garanzia di modalità diverse e innovative di relazione del telelavoratore con l'insieme dell'azienda.

Si è ritenuto importante che queste garanzie, ed i diritti fondamentali del telelavoratore previsti nel titolo II della legge, fossero riconosciuti al telelavoratore indipendentemente dalla forma giuridica di impiego della sua prestazione, e dunque sia al telelavoratore subordinato sia a quello con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (il cosiddetto «lavoratore parasubordinato»), con esclusione invece del telelavoro svolto sul mercato in forma im-

prenditoriale o professionale, cioè senza un rapporto di dipendenza contrattuale nei confronti di un medesimo committente, per il quale si ritiene che le differenti condizioni economico-sociali non giustifichino analogo intervento di tutela.

Tale scelta, peraltro, ha avuto uno sviluppo anche sul piano della regolazione degli aspetti relativi allo svolgimento dei rapporti di lavoro; i possibili effetti socialmente negativi del telelavoro, cui si è accennato, hanno indotto a considerare la necessità di un tessuto di regole base anche per le forme di lavoro parasubordinato, forme oggi sostanzialmente prive di effettive tutele legali (salvo poche eccezioni: ad esempio per l'accesso al processo del lavoro l'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile). Perciò per le forme di lavoro coordinato e continuativo si sono introdotte regole sostanzialmente nuove, che prefigurano un modello di accostamento anche per figure di lavoro diverse da quella qui regolata.

Ovviamente in sede di regolazione del telelavoro non si poteva pretendere di rivoluzionare assetti regolativi più generali: ci si è accontentati di una sperimentazione di regole e strumenti con riferimento ad una figura di lavoratore autonomo che, per i motivi accennati, con evidenza sollecita più urgentemente un intervento legale di tutela di alcuni diritti e di promozione di fenomeni di autotutela fondati sulla nascita e maturazione di identità collettive (legate ad esempio allo sviluppo di fenomeni di associazionismo).

Il disegno di legge si articola nel seguente schema:

il titolo I prevede norme di incentivazione del telelavoro, a fini socialmente apprezzabili, ed individua alcuni organismi cui attribuisce competenze varie in materia;

il titolo II delinea alcune norme e principi applicabili a tutte le forme di telelavoro subordinato e coordinato e continuativo, con esclusione soltanto del telelavoro svolto sul mercato in forma imprenditoriale e pro-

fessionale. In particolare viene data la definizione funzionale di telelavoratore e vengono previsti alcuni diritti alla «socialità informatica» e all'informazione essenziale, nonché nuove modalità di sviluppo dei diritti sindacali nelle aziende informatizzate;

il titolo III affronta il problema della qualificazione contrattuale del telelavoratore coordinato e continuativo.

TITOLO I

Gli articoli da 1 a 3 disciplinano l'istituzione di una Commissione per il telelavoro, organo deputato a promuovere e coordinare iniziative di incentivazione e sviluppo del telelavoro secondo obiettivi di utilità sociale e di un Fondo per l'incentivazione del telelavoro.

L'articolo 4 attribuisce alla competenza delle regioni la regolamentazione, ed eventuale incentivazione, degli edifici per lo svolgimento del telelavoro (cosiddetto *telecottage*).

L'articolo 5 impegna il Ministero delle poste e delle telecomunicazioni ad un intervento di abbattimento o riduzione delle barriere tariffarie al fine di sostenere lo sviluppo del telelavoro, con specifico riferimento della possibilità di incentivare offerta di telelavoro nelle regioni meridionali.

L'articolo 6 prevede l'istituzione da parte della contrattazione collettiva delle Commissioni paritetiche per il telelavoro (nazionali, territoriali o aziendali), enti bilaterali ai quali la legge rinvia in più punti alcune rilevanti funzioni di gestione partecipata delle problematiche di disciplina del telelavoro. Il comma 2, con uno schema che tornerà più volte nel disegno di legge, si preoccupa di individuare la Commissione competente, ai vari fini previsti dalla legge, per quelle aziende che non siano tenute ad applicare alcun contratto collettivo. Vista l'assenza nel nostro ordinamento di una contrattazione collettiva con efficacia gene-

rale: a tal fine e solo a tal fine, senza che ciò implichi l'obbligo di applicazione del contratto collettivo, si farà riferimento al contratto applicabile secondo i criteri dell'articolo 2070 del codice civile.

TITOLO II

L'articolo 7 contiene la definizione funzionale di telelavoro, secondo una tecnica (ispirata agli studi in materia, ed alla definizione elaborata dall'Organizzazione internazionale del lavoro) atta a ricomprendere diversi fenomeni: non solo perciò il telelavoro a domicilio, ma anche il telelavoro mobile o quello svolto in edifici a ciò dedicati, e che non presuppone necessariamente un collegamento telematico costantemente attivo (potendo il collegamento, al fine del trasferimento delle informazioni trattate, verificarsi anche con brevi collegamenti periodici). La definizione risulta dalla combinazione di un elemento topografico (il carattere di prestazione esterna ai locali del datore di lavoro o committente), di un elemento di finalizzazione immediata della prestazione ad un centro economico di imputazione (diverso dal luogo in cui il lavoratore svolge la sua prestazione) di competenza del datore di lavoro o committente, dell'elemento tecnico della realizzazione di tale finalizzazione con l'ausilio (quindi con utilizzo anche parziale) di strumenti telematici. Pur avendo considerato una simile ipotesi, si è ritenuto impossibile o arbitrario fissare un elemento discrezionale collegato alla dimensione quantitativa del rilievo delle tecnologie impiegate. Il semplice riferimento agli strumenti telematici dovrebbe consentire l'applicazione della legge ad una serie indefinita di tecnologie, anche diverse da quelle oggi in uso e destinare col tempo a divenire obsolete.

Il comma 2 precisa, in funzione di chiarimento ed antielusiva, che rientra nella fattispecie regolata dalla legge anche il telela-

voro svolto all'interno di locali di pertinenza del datore di lavoro o committente (che quindi potrebbe ritenersi lavoro non esterno), quando tali locali siano apprestati esclusivamente a tale scopo o comunque quando in essi manchino i caratteri di autonomia funzionale, organizzativa e decisionali tali da poterli considerare unità produttiva autonoma (quando, cioè, la prestazione di telelavoro rimanga esterna rispetto all'unità produttiva alla quale essa è funzionalmente destinata e nella quale si concentrano i poteri decisionali, le relazioni di lavoro, eccetera).

L'articolo 8 definisce l'ambito di applicazione del titolo II, comprendendo il telelavoratore subordinato e quello autonomo parasubordinato (come saranno poi definiti dagli articoli 19 e 20) ed escludendo il telelavoratore imprenditore o professionista, che svolge la propria prestazione in forma autonoma e con una posizione di multi-committenza sul mercato.

L'articolo 9 garantisce il diritto del telelavoratore alla conoscenza di alcune informazioni essenziali dirette a consentirgli il superamento di una condizione di isolamento che può influire negativamente sulle relazioni umane e di lavoro, sullo sviluppo delle conoscenze professionali, sulle possibilità di carriera, sullo sviluppo di rapporti organizzativi, sindacali o associativi, sulla conoscenza di notizie indispensabili ai fini della tutela dei propri diritti (si pensi, ad esempio, all'importanza di conoscere, al fine di decidere intorno ad eventuali azioni a tutela dei propri diritti, il numero di dipendenti dell'impresa ed il collegato regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi).

L'articolo 10 garantisce il diritto del telelavoratore alla cosiddetta «socialità informatica», ovvero ad un collegamento interattivo con la sede del datore di lavoro o committente e al dialogo con tutti gli utenti del sistema; particolarmente importante, in tale ambito, è ovviamente il diritto al collegamento con le rappresentanze sindacali e con le associazioni professionali dei telelavoratori autonomi.

L'articolo 11 contiene una norma di principio a tutela della riservatezza delle comunicazioni effettuate dal lavoratore nell'utilizzo del proprio diritto di socialità (articolo 10) ed a tutela dell'inviolabilità del suo domicilio.

Gli articoli 12 e 13 si occupano di adeguare la disciplina dei diritti sindacali alle particolari condizioni di sviluppo delle relazioni collettive e di lavoro nelle aziende che fanno ricorso al telelavoro: per le RSA e le associazioni dei telelavoratori autonomi è previsto un diritto di collegamento telematico con tutti gli utenti del sistema informativo aziendale, nonché il diritto ad una bacheca elettronica (versione aggiornata del classico diritto di affissione, secondo una prospettiva già fatta propria da un recente orientamento giurisprudenziale). L'articolo 13 rinvia alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare più specificamente tali diritti.

L'articolo 15 definisce l'affidamento di telelavoro all'estero. La delicatezza del tema, che rinvia all'ampio dibattito in materia di «clausole sociali» e coinvolge anche delicati aspetti di politica internazionale, ha consigliato di non adottare direttamente una disciplina ma di rinviare tale aspetto ad una più attenta riflessione da parte del Governo, in rapporto alle competenti Commissioni parlamentari.

L'articolo 16, anche al fine di prevenire controversie interpretative, stabilisce che i telelavoratori si computano ad ogni effetto al fine di stabilire il numero di addetti all'impresa, numero dal quale dipende l'applicazione di numerose discipline legali. L'elemento di maggiore novità della norma, tuttavia, è quello relativo al computo anche dei telelavoratori autonomi parasubordinati, secondo un modello che potrà eventualmente essere esteso, in futuro, ad altre fattispecie di collaborazione autonoma coordinata e continuativa.

L'articolo 17 disciplina due distinti diritti di prelazione nel passaggio dal telelavoro al lavoro interno, e viceversa, per posizioni professionalmente equivalenti. La *ratio* del-

la previsione - che prescinde da qualsiasi valutazione pregiudiziale e astratta del telelavoro (o del lavoro interno) come fenomeno più o meno positivo ovvero più o meno desiderabile per il dipendente - è quella di consentire una certa circolazione tra lavoro interno e telelavoro per evitare il rischio che quest'ultimo possa, in alcune realtà aziendali, configurarsi come lavoro confinato, nonchè per facilitare i percorsi di carriera sui quali, nonostante le previsioni della legge, la condizione di telelavoratore possa di fatto influire negativamente.

Il diritto di prelazione per i dipendenti interni sulle posizioni di telelavoratore che si rendessero disponibili, trova ulteriore motivazione nel rilievo di particolari esigenze sociali (ad esempio condizioni di disabilità) e di obblighi di cura, i quali sono considerati criteri di preferenza nell'esercizio della prelazione.

TITOLO III

L'articolo 18 individua i soggetti collettivi che, ai fini previsti da diverse disposizioni della legge (diritti sindacali, accordi collettivi), hanno la rappresentanza degli interessi collettivi dei telelavoratori autonomi. La legge, anche nel rispetto di ovvi principi di libertà organizzativa, non precostituisce uno specifico ambito organizzativo (ad esempio, non attribuisce alcun ruolo in materia alle confederazioni sindacali dei lavoratori subordinati, fermo restando che l'associazionismo sindacale dei telelavoratori autonomi potrà svilupparsi, sulla base di libere scelte, anche eventualmente in connessione con le tradizionali organizzazioni dei lavoratori dipendenti).

L'ovvia necessità di introdurre criteri di selezione tra i soggetti che aspirino a rappresentare gli interessi dei telelavoratori autonomi è stata risolta, sulla scorta di una pluridecennale esperienza, con uso del criterio di rappresentatività sul piano naziona-

le. Facendo tesoro anche delle esperienze applicative di tale strumento selettivo, tuttavia, e per evitare incertezze in materia, si è ritenuto di delineare un procedimento di accertamento periodico della rappresentatività ed i criteri in base ai quali tale accertamento va operato.

L'articolo 19 attribuisce competenze regolative agli accordi collettivi stipulati dalle imprese o associazioni di imprese e le associazioni rappresentative dei telelavoratori parasubordinati.

Ferma la libertà di contrattazione in materia, e dunque l'assenza di obblighi a trattare, si è ritenuto di introdurre un meccanismo di garanzia di corrispettivi minimi delle prestazioni, che devono essere attribuiti in assenza di accordi collettivi applicabili. Si tratta, in sostanza, dell'estensione al telelavoro parasubordinato del principio di civiltà e di tutela sociale della retribuzione sufficiente (articolo 36 della Costituzione), oltre che di un ovvio principio di regolazione delle condizioni minime di concorrenza tra le imprese. Da questo punto di vista, la soluzione qui adottata potrà costituire nuovamente il modello per una auspicabile estensione di tale principio a tutte le forme di lavoro autonomo coordinato e continuativo.

La soluzione adottata rinvia la fissazione dei corrispettivi minimi (cui dovrà farsi riferimento solo in assenza di accordi applicabili) a un decreto periodico del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato sentite le associazioni professionali rappresentative dei lavoratori autonomi e le confederazioni sindacali dei lavoratori subordinati, oltre che le associazioni imprenditoriali rappresentative per i settori interessati.

L'articolo 20 - con una soluzione che nuovamente potrebbe auspicabilmente costituire un modello da estendere a tutte le forme di lavoro parasubordinato - introduce una forma di stabilità del rapporto, prevenendo un diritto al rinnovo del contratto di collaborazione quando, entro un certo ambito temporale, il committente continui a fare ricorso a rapporti di telelavoro autonomo per posizioni professionali omogenee. Il mancato rinnovo del contratto dà diritto ad un risarcimento, sempre che non risulti giustificato per ragioni soggettive od oggettive.

La *ratio* di una simile previsione appare ovvia, essendo l'assenza di una qualsiasi regola di stabilità uno dei motivi fondamentali di debolezza contrattuale ed economico-sociale dei lavoratori parasubordinati; tale disciplina appare essenziale, oltretutto, nel momento in cui vengono previsti diritti sindacali il cui diffuso esercizio, in assenza di un obbligo di motivazione del mancato rinnovo dei contratti, troverebbe con evidenza scarse probabilità di essere effettivo.

L'articolo 21 con meccanismo analogo a quello dell'articolo 17, introduce un diritto di prelazione nel passaggio dal telelavoro autonomo a quello subordinato, per posizioni professionalmente equivalenti. Anche in questo caso la *ratio* della previsione è quella di consentire una certa circolazione, su base volontaria, tra forme autonome e subordinate di telelavoro.

L'articolo 22, come già accennato, attribuisce delega legislativa al Governo per la disciplina degli aspetti relativi all'applicazione della normativa ai rapporti di lavoro pubblico, del contenuto e modalità di adempimento degli obblighi di informazione previsti dall'articolo 9, dell'affidamento del telelavoro all'estero.

DISEGNO DI LEGGE

TITOLO I

STRUMENTI E ORGANI PER LO SVILUPPO DEL TELELAVORO

Art. 1.

(Commissione per il telelavoro)

1. È istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale una Commissione telelavoro al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

a) selezionare e valutare i progetti richiedenti il finanziamento di cui all'articolo 3;

b) selezionare e valutare le iniziative di telelavoro proposte da parte della pubblica amministrazione e per i quali sia stato richiesto un contributo statale;

c) dare supporto al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per aggiornare il personale a fronte delle nuove realtà tecnologiche e organizzative;

d) controllare, anche con il concorso degli uffici periferici del predetto Ministero, lo svolgimento dei progetti approvati e riferire annualmente al Parlamento sugli sviluppi in corso e sui risultati conseguiti;

e) condurre ricerche sull'utilizzo del telelavoro e sulle relative conseguenze produttive, economiche e sociali;

e) dare supporto al Ministero della pubblica istruzione per l'inserimento nei programmi scolastici della tematica del telelavoro nei suoi vari aspetti, al fine di preparare i giovani ad inserirsi consapevolmente in questa nuova modalità lavorativa.

Art. 2.

(Composizione della Commissione per il telelavoro)

1. La Commissione telelavoro è istituita con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Presidente del Consiglio dei ministri, il Ministro dell'industria e il Ministro delle telecomunicazioni. È composta da dieci esperti più un presidente, competenti in materia di telelavoro o comunque in materie connesse, quali informatica, diritto del lavoro, organizzazione del lavoro, urbanistica, psicologia del lavoro, sociologia, diritto internazionale, scienza dell'educazione.

Art. 3.

(Fondo per l'incentivazione del telelavoro)

1. È istituito un Fondo per incentivare realizzazioni di telelavoro che massimizzino i vantaggi sociali e riducano i rischi di tale modalità lavorativa.

2. I finanziamenti verranno destinati alle aziende, cooperative ed associazioni, istituti e consorzi, anche senza scopo di lucro, organizzazioni del volontariato, che presentino progetti conformi ai seguenti criteri:

a) documentazione esauriente del progetto, comprendente anche quanto specificato nelle lettere da b) a g);

b) rispetto delle norme introdotte dalla presente legge;

c) rispetto della legislazione e delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;

d) rispetto degli *standard* industriali vigenti al momento della proposta;

e) presentazione di un piano dettagliato di addestramento e qualificazione professionale per i lavoratori coinvolti;

f) presentazione di un sistema di misurazione e di valutazione dei risultati effettivamente ottenuti a fronte di quelli attesi e degli investimenti effettuati;

g) indirizzamento del progetto a massimizzare i benefici in almeno una delle seguenti dimensioni:

1) reinserimento nel tessuto produttivo delle aree speciali di crisi;

2) riduzione degli spostamenti effettuati con mezzi di locomozione inquinanti o comunque per distanze superiori ai 30 chilometri;

3) soluzione delle difficoltà di presenza nel mondo del lavoro di persone disabili, in condizioni di svantaggio sociale o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro o comunque comprese nelle liste di mobilità;

4) miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della pubblica amministrazione, sia centrale sia locale, con particolare riguardo per le esigenze dei cittadini in termini di tempi, luoghi, costi, informazioni e trasparenza.

3. Nella valutazione dei progetti, saranno considerati titoli di merito particolare:

a) la possibilità di replicare l'esperienza compiuta in altre realtà; l'uso di strumenti innovativi o verosimilmente destinati a divenire di uso generale in un prossimo futuro;

b) la possibilità di installare la soluzione proposta su attrezzature e in ambienti telematici offerti da fornitori diversi;

c) la semplicità di installazione, utilizzo e manutenzione e la ridotta necessità di servizi di supporto.

4. È condizione per la concessione degli incentivi di cui al presente articolo l'applicazione ai propri dipendenti, da parte del soggetto richiedente, del contratto collettivo nazionale di settore e, qualora esistenti, dei contratti collettivi che disciplinano il telelavoro ai sensi dell'articolo 21 della presente legge. Se nel settore cui appartiene il soggetto richiedente siano stipulati più contratti collettivi di lavoro, la condizione del presente comma è soddisfatta qualora i trattamenti applicati non siano inferiori a quelli fissati dai contratti collettivi stipulati dalle

associazioni sindacali aderenti alle confederazioni nazionali maggiormente rappresentative.

Art. 4.

(Edifici attrezzati per lo svolgimento del telelavoro)

1. Le normative per la realizzazione di edifici attrezzati allo svolgimento di telelavoro, anche con presenza di dipendenti di più imprese e di lavoratori autonomi, sono di competenza delle regioni.

Art. 5.

(Tariffe per le telecomunicazioni)

1. Il Ministero delle poste e delle telecomunicazioni, di concerto con il Ministero dei trasporti e della navigazione, presenta entro il 1997 un piano per l'abbattimento o la riduzione delle barriere tariffarie all'interno dei grandi bacini di mobilità quotidiana e per il contenimento delle tariffe per le comunicazioni a lunga distanza, specialmente lungo le direttrici nord-sud e continente-isole, per quanto riguarda le utenze telefoniche dedicate ai collegamenti telematici necessari al telelavoro, anche favorendo la concorrenza tra tutti i potenziali fornitori delle linee e dei servizi di base.

Art. 6.

(Commissione paritetica)

1. I contratti collettivi nazionali di settore disciplinano l'istituzione di Commissioni paritetiche per il telelavoro a livello nazionale, territoriale e aziendale.

2. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente legge, che attribuiscono compiti alle Commissioni paritetiche per il telelavoro, per le aziende che non sono tenute ad applicare alcun contratto collettivo si fa riferimento alla Commissione naziona-

le o territoriale istituita ai sensi del contratto collettivo di settore applicabile secondo i criteri indicati dall'articolo 2070 del codice civile.

TITOLO II

DEFINIZIONE DI TELELAVORATORE E DIRITTI ESSENZIALI COMUNI

Art. 7.

(Definizione di telelavoratore)

1. Si definisce telelavoratore il lavoratore che effettua la propria prestazione, con l'ausilio di strumenti telematici, prevalentemente al di fuori dei locali del datore di lavoro o del committente cui la prestazione stessa inerisce.

2. Rientra nella definizione di cui al comma 1 il telelavoratore che svolga la propria prestazione in locali di pertinenza, esclusiva o parziale, del datore di lavoro o del committente, quando tali locali siano esclusivamente destinati a tale scopo o comunque quando non costituiscano unità produttiva autonoma sotto il profilo del potere di direzione, di indirizzo o di controllo.

Art. 8.

(Ambito di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano al telelavoratore che svolge la propria prestazione nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Per la definizione delle diverse tipologie contrattuali di cui al presente articolo si rinvia alla contrattazione collettiva stipulata con le associazioni sindacali e professionali.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano anche al datore di lavoro o committente pubblico.

Art. 9.

(Diritto del telelavoratore nell'informazione essenziale)

1. Il telelavoratore ha diritto alle seguenti informazioni essenziali relative al proprio datore di lavoro o committente e al continuo aggiornamento delle stesse:

- a) dimensione dell'impresa;
- b) bilancio;
- c) organigramma;
- d) sedi;
- e) statuto e atto costitutivo;
- f) nominativo di un responsabile cui fare riferimento;
- g) nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali ovvero dei responsabili delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi che si siano accreditate presso il datore di lavoro o il committente, indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma del rapporto, con riferimento sia alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) dell'impresa committente, sia alle RSA dell'impresa, diversa da quella committente, presso cui esegue la prestazione;
- h) nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i) diritti di informazione posti in via contrattuale a vantaggio delle associazioni sindacali o delle RSA, salvo il rispetto di eventuali obblighi di riservatezza;
- l) circolari e disposizioni di servizio.

2. Nel caso di avvio di un rapporto di telelavoro, anche con lavoratori con i quali già sussista un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, il datore di lavoro o il committente è tenuto ad informare, attraverso lo strumento telematico e comunque per iscritto, sulle condizioni di svolgimento del rapporto di telelavoro fissate dai contratti o accordi collettivi ai sensi dell'articolo 21.

3. Il mancato rispetto dell'obbligo di cui al comma 2 comporta l'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Art. 10.

(Diritto del telelavoratore alla socialità)

1. Il telelavoratore ha diritto a:

a) collegamento telematico interattivo con la sede del datore di lavoro o del committente, con la facoltà di inviare e ricevere messaggi anche non inerenti alla prestazione lavorativa. Destinatari e mittenti di tali messaggi sono:

1) gli utenti del sistema informativo del datore di lavoro o del committente;

2) le RSA e le associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate;

3) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ove sia presente;

b) accedere alla bacheca elettronica della RSA e delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate.

2. La disponibilità del collegamento telematico interattivo deve essere garantita per l'intera durata della giornata lavorativa, salve le previsioni dell'articolo 13.

3. Nel caso in cui il sistema informativo del datore di lavoro o del committente non consenta, fin dalla data di entrata in vigore della presente legge, un collegamento telematico interattivo in tempo reale, si prevede un periodo transitorio di tre anni durante il quale il datore di lavoro o committente dovrà adeguarsi alle disposizioni di questa norma, garantendo comunque il collegamento in forma tradizionale.

4. L'Ispettorato del lavoro attesta l'effettiva e comprovata inidoneità del sistema informativo a supportare il collegamento telematico interattivo in tempo reale.

Art. 11.

(Tutela della riservatezza della comunicazione ed inviolabilità del domicilio del telelavoratore)

1. Al fine di tutelare il diritto alla riservatezza delle comunicazioni effettuate ai sensi dell'articolo 10 e l'inviolabilità del domicilio del telelavoratore da abusi del datore di lavoro o del committente, si applicano le norme di cui al libro secondo, titolo XII, capo III, sezione IV e sezione V del codice penale.

Art. 12.

(Diritti della RSA o delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate)

1. Ciascuna delle RSA costituite presso il datore di lavoro od il committente e le associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate hanno diritto:

- a) ad accedere, con proprie utenze, al sistema informativo aziendale;
- b) ad una bacheca elettronica;
- c) ad un collegamento telematico interattivo con gli altri utenti del sistema.

Art. 13.

(Rinvio alla contrattazione collettiva)

1. Con riferimento ai diritti del telelavoratore, delle RSA e delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate individuati dagli articoli che precedono, i contratti e gli accordi collettivi determinano la durata del collegamento minimo garantito e pagato dal datore di lavoro o dal committente.

2. I contratti e gli accordi collettivi determinano altresì i minimi relativi alla retribuzione ed ai compensi, nonché le norme relative alla durata, agli orari di lavoro, ai di-

ritti sindacali, ed alle norme relative alla previdenza, assistenza malattie, infortuni e maternità.

Art. 14.

(Diritto del telelavoratore alla tutela della salute)

1. Si applica al telelavoratore la disciplina di cui all'articolo 52 e all'articolo 56, nonchè all'allegato VII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 15.

(Telelavoro all'estero)

1. Ai fini della presente legge, l'affidamento di telelavoro all'estero, anche attraverso l'utilizzo di un appaltatore o di un intermediario, consiste nell'utilizzo di telelavoratori, topograficamente dislocati al di fuori dei Paesi dell'Unione Europea, ma la cui prestazione inerisce ad unità produttive dislocate in Italia.

2. L'affidamento di telelavoro all'estero deve essere autorizzato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che provvede entro tre mesi dalla richiesta, sentita la Commissione paritetica nazionale per il telelavoro, nonchè le RSA dell'azienda interessata.

3. In ogni caso, l'affidamento di telelavoro all'estero può avvenire soltanto verso Paesi che abbiano ratificato le Convenzioni OIL numero 29, 87, 98,100, 105, 111 e 138. Il Ministero degli affari esteri cura l'aggiornamento e la diffusione dell'elenco di tali Paesi.

4. Il Ministero degli affari esteri provvede a cancellare dall'elenco i Paesi che, nonostante la ratifica delle Convenzioni di cui al comma 3, non garantiscano l'effettiva applicazione dei diritti fondamentali previsti dalle stesse, con conseguente revoca delle

autorizzazioni rilasciate per l'affidamento di telelavoro verso quei Paesi.

5. L'azienda che affidasse telelavoro verso Paesi non compresi nell'elenco subirà l'immediata revoca di eventuali autorizzazioni rilasciate per altri Paesi e sarà altresì soggetta alla sanzione amministrativa di lire 100.000.000 per ogni anno o periodo inferiore all'anno nel quale si è verificato tale affidamento. Le somme derivanti da tale sanzione verranno devolute al Fondo per la cooperazione e lo sviluppo.

Art. 16.

(Computo dei telelavoratori ai fini dell'applicazione del titolo II dello statuto dei lavoratori, nonchè dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori)

1. Tutti i telelavoratori, titolari di rapporti di telelavoro ai sensi degli articoli 17 e 18 anche dislocati nel territorio degli altri Paesi membri dell'Unione europea o in altri Paesi esteri, rientrano nel computo degli addetti all'unità produttiva cui afferiscono, ai fini dell'applicazione dell'articolo 18 e del titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 17.

(Diritti di prelazione)

1. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere nuovi dipendenti, non telelavoratori, dovrà darne preventiva comunicazione ai telelavoratori subordinati che possiedono caratteristiche professionali omogenee a quelle per le quali si intende procedere alle assunzioni, i quali potranno esercitare un diritto di prelazione sui posti di lavoro disponibili. In caso di più dichiarazioni di telelavoratori che intendono avvalersi del diritto di prelazione, dovrà essere data precedenza ai dipendenti che da maggior tempo svolgono la propria prestazione in condizioni di telelavoro.

2. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda costituire nuovi rapporti di telelavoro, dovrà, prima di disporre unilateralmente il passaggio al telelavoro di dipendenti interni, ovvero prima di provvedere a nuove assunzioni, darne preventiva comunicazione a tutti i dipendenti che possiedono caratteristiche professionali omogenee a quelle per le quali si intende adottare il telelavoro, i quali potranno esercitare un diritto di prelazione sui posti di telelavoro disponibili. In caso di più dichiarazioni di dipendenti che intendono avvalersi del diritto di prelazione, dovrà essere operata la scelta sulla base dei seguenti criteri, in concorso tra di loro: condizioni di *handicap* e disabilità che riducono la possibilità di locomozione; maggiore distanza dell'abitazione dal luogo di lavoro; rilevanti obblighi di assistenza o cura nei confronti di familiari o conviventi.

TITOLO III

NORME SUL TELELAVORO COORDINATO E CONTINUATIVO

Art. 18.

(Associazioni professionali dei telelavoratori autonomi)

1. Ai fini dell'applicazione della presente legge, hanno diritto di accreditarsi presso l'impresa o ente che ricorre al telelavoro le associazioni professionali dei telelavoratori autonomi maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La maggiore rappresentatività delle associazioni di telelavoratori autonomi viene accertata con decreto periodico del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro il 31 dicembre di ogni anno, tenuto conto dei seguenti criteri e dati: numero di iscritti, adeguamento documentati, in relazione ai dati statistici sulla diffusione del telelavoro autonomo; rilevante presenza di iscritti che svolgono telelavoro autonomo in forma non imprendi-

toriale; equilibrata presenza associativa e di sedi sul territorio nazionale e nei principali settori produttivi; adesione ad associazioni professionali internazionali di telelavoratori.

Art. 19.

(Accordi collettivi)

1. Ferma l'applicazione delle norme del titolo II della presente legge, e delle norme inderogabili in materia di lavoro autonomo coordinato e continuativo, gli accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le associazioni di cui all'articolo 18, potranno disciplinare il rapporto di telelavoro autonomo, al fine principale di regolare caratteristiche e aspetti speciali di tale rapporto. Gli accordi collettivi disciplinano:

a) i corrispettivi minimi orari o a prestazione per il telelavoro autonomo;

b) le modalità di applicazione dei diritti sindacali, anche con riferimento alla possibilità di svolgere assemblee telematiche, e norme specifiche in materia di salute e sicurezza;

c) le procedure di tutela della riservatezza aziendale; procedure di tutela contro la possibilità di controllo a distanza della prestazione di lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) le modalità degli obblighi assicurativi.

Art. 20.

(Rinnovo del contratto di collaborazione)

1. Il telelavoratore autonomo titolare di un contratto di collaborazione ha diritto al rinnovo del contratto o alla stipulazione di un nuovo contratto di collaborazione quando, tra i due mesi prima della scadenza del contratto e i sei mesi successivi alla scadenza, il committente stipuli nuovi contratti di telelavoro autonomo per prestazioni con caratteristiche professionali omogenee.

2. Il mancato rinnovo o la mancata stipulazione di un nuovo contratto dà diritto a un risarcimento commisurato a dodici mesi del compenso previsto per il precedente rapporto di collaborazione, salvo che il committente comprovi l'inadeguatezza professionale del collaboratore o i motivi attinenti all'organizzazione produttiva che lo hanno indotto alla stipulazione del nuovo contratto con un diverso collaboratore.

Art. 21.

(Diritto di prelazione)

1. Nel caso in cui il committente intenda assumere nuovi telelavoratori subordinati, e salvo il previo rispetto del diritto di prelazione di cui all'articolo 17, comma 2, ne dà preventiva comunicazione ai telelavoratori con i quali ha in corso un rapporto di collaborazione autonoma coordinata e continuativa, i quali possono esercitare un diritto di prelazione sui posti di lavoro disponibili.

2. In caso di più dichiarazioni di telelavoratori autonomi che intendano avvalersi del diritto di prelazione nell'assunzione, è data precedenza a coloro che sono titolari da maggior tempo di un rapporto autonomo di telelavoro con il committente, anche sommando più contratti di collaborazione.

Art. 22.

(Norma transitoria)

1. Salve più specifiche previsioni della presente legge, i datori di lavoro o committenti che abbiano già in corso rapporti di telelavoro subordinato coordinato e continuativo devono adeguarsi alle disposizioni della presente legge entro sei mesi dalla data della sua entrata in vigore.

