CAMERA DEI DEPUTATI N. 4090

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato STELLUTI

Norme per la tutela del telelavoratore

Presentata il 31 luglio 1997

ONOREVOLI COLLEGHI ! — 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, 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 la proposta 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 così detta « socialità informatica », all'inviolabilità del domicilio) i quali, proprio perché 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 collet-

tiva (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 di legge 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 RSU IBM.

Se sono chiari ai promotori gli aspetti del telelavoro che ne fanno un fenomeno carico di sviluppi positivi e di grande 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 fondamentali 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 solo 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 nella proposta 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 il carattere esterno di esso rischia di accentuare le condizioni di debolezza sociale, di potere e di identità del lavoratore, in forza del suo estraneamento 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 capo 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 imprenditoriale 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 ai sensi dell'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile). Perciò, per le forme di lavoro coordinato e continuativo si sono introdotte regole sostanzial-

mente nuove, che prefigurano un modello di accostamento anche per figure di lavoro diverse da quella qui regolata.

IL CONTENUTO DELLE NORME

CAPO I

L'articolo 1 stabilisce la nozione di telelavoro ed il suo ambito di riferimento. Con riferimento alla definizione adottata dal recente accordo sul telelavoro subordinato tra la Confcommercio e le Federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL, si intende per « telelavoro » una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo risultano modificate in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici.

L'articolo 2 contiene la definizione funzionale di telelavoro, secondo una tecnica [(ispirata agli studi in materia, ed alla definizione elaborata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)] 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 discretivo 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 destinate col tempo a divenire obsolete.

L'articolo 3 definisce l'ambito di applicazione del capo I, comprendendo il telelavoratore subordinato e quello autonomo parasubordinato ed escludendo il telelavoratore imprenditore o professionista, che svolge la propria prestazione in forma autonoma e con una posizione di multicommittenza sul mercato.

L'articolo 4 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 del 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 5 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 aziendali (RSA) e le associazioni professionali dei telelavoratori autonomi.

L'articolo 6 contiene una norma di principio a tutela della riservatezza delle comunicazioni effettuate dal lavoratore nell'utilizzo del proprio diritto di socialità.

Gli articoli 7 e 8 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 rappresentanze sindacali aziendali e le associazioni dei telelavoratori auto-

nomi 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 8 rinvia alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare più specificamente tali diritti.

L'articolo 9 estende al telelavoratore la disciplina sulla sicurezza e sulla tutela della salute del decreto legislativo n. 626 del 1994.

L'articolo 10, 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 11 disciplina due distinti diritti di prelazione nel passaggio dal telelavoro al lavoro interno, e viceversa, per posizioni professionalmente equivalenti. La *ratio* della 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, nonché 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.

Capo II

L'articolo 12 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 occorrenza 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 13 – 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, prevedendo 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 14 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 15 stabilisce che i datori di lavoro o committenti che abbiano già in corso rapporti di telelavoro subordinato o coordinato continuativo devono adeguarsi alle disposizioni della legge entro sei mesi dalla sua data di entrata in vigore.

Capo III

Il capo III comprende una serie di strumenti e organi per lo sviluppo del telelavoro. In particolare, l'articolo 16 prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale di una commissione per il telelavoro, la cui composizione è disciplinata dall'articolo 17. All'articolo 18 viene istituito il Fondo per l'incentivazione del telelavoro e all'articolo 19 vengono individuate tariffe speciali per le telecomunicazioni. L'articolo 20 prevede che le commissioni paritetiche per il telelavoro siano disciplinate dai contratti collettivi nazionali di settore, disponendo altresì per le aziende non tenute ad applicare alcun contratto collettivo il riferimento alla commissione nazionale o territoriale istituita ai sensi del contratto collettivo di settore applicabile secondo i criteri di cui all'articolo 2070 del codice civile.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

DIRITTI DEL TELELAVORATORE

ART. 1.

(Nozione di telelavoro).

1. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo risultano modificate in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici o telematici.

ART. 2.

(Definizione di telelavoratore).

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

ART. 3.

(Ambito di applicazione).

1. Le norme del presente capo 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.

ART. 4.

(Diritto all'informazione del telelavoratore).

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

a) dimensione dell'impresa;

b) struttura organizzativa;

c) sedi;

d) statuto e atto costitutivo;

e) nominativo di un responsabile cui fare riferimento;

f) nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali (RSA) ovvero dei responsabili delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi che siano accreditate presso il datore di lavoro o il committente, indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma del rapporto, con riferimento sia alle RSA dell'impresa committente, ovvero delle RSA dell'impresa, diversa da quella committente, presso cui esegue la prestazione;

g) nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) diritti di informazione posti in via contrattuale a vantaggio delle associazioni sindacali o delle RSA, salvo il rispetto di eventuali obblighi di riservatezza;

i) circolari e disposizioni di servizio relative all'attività svolta.

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.

3. Il mancato adempimento dell'obbligo di cui al comma 2 è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 500 mila a lire 3 milioni per ciascun lavoratore interessato.

ART. 5.

(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, diritto il cui contenuto risiede sostanzialmente nella 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 ad uno specifico sito telematico 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 8.

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, il datore di lavoro o committente deve adeguarsi alle disposizioni della presente legge entro il termine di tre anni, durante il quale è tenuto a garantire comunque il collegamento in forma tradizionale.

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

ART. 6.

(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 5, si applicano le norme di cui al Libro secondo, titolo dodicesimo, capo terzo, sezione quinta del codice penale.

ART. 7.

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

1. Ciascuna delle rappresentanze sindacali aziendali 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 uno specifico sito telematico;

c) ad un collegamento telematico interattivo con gli altri utenti del sistema.

ART. 8.

(Rinvio alla contrattazione collettiva).

1. Con riferimento ai diritti del telelavoratore, delle rappresentanze sindacali aziendali e delle associazioni professionali dei telelavoratori autonomi accreditate individuati dagli articoli precedenti, 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 diritti sindacali, ed alle norme relative alla previdenza, assistenza malattie, infortuni e maternità.

ART. 9.

(Diritto del telelavoratore alla tutela della salute).

1. Si applica al telelavoratore la disciplina di cui agli articoli 52 e 56, nonché

all'allegato VII al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 10.

(Computo dei telelavoratori ai fini dell'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. Tutti i telelavoratori, titolari di rapporti di telelavoro ai sensi della presente legge, 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, e successive modificazioni.

ART. 11.

(Diritti di prelazione).

1. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere nuovi dipendenti, non telelavoratori, deve darne preventiva comunicazione ai telelavoratori subordinati che possiedono caratteristiche professionali omogenee a quelle per le quali si intende procedere alle assunzioni, i quali possono esercitare un diritto di prelazione sui posti di lavoro disponibili. In caso di più dichiarazioni di telelavoratori che intendono avvalersi del diritto di prelazione, deve 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, deve, 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 possono esercitare un diritto di prelazione sui posti di telelavoro disponibili. In caso di più dichiarazioni di dipendenti che intendono avvalersi del diritto di prelazione, deve essere operata la scelta sulla base dei seguenti criteri, in concorso tra di loro: condizioni di *handi-*

cap 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.

CAPO II

NORME SUL TELELAVORO COORDINATO E CONTINUATIVO

ART. 12.

(Accordi collettivi).

1. Ferma l'applicazione delle norme del capo I 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 previste dal capo I possono disciplinare il rapporto di telelavoro autonomo, al fine di regolare caratteristiche e aspetti specifici di tale rapporto, secondo le disposizioni seguenti.

2. Gli accordi collettivi devono disciplinare i seguenti aspetti:

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

b) 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) procedure di tutela della riservatezza aziendale;

d) 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;

e) modalità degli obblighi assicurativi.

ART. 13.

(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 coordinata e continuativa 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 coordinata e continuativa, salvo che il committente comprovi l'inadeguatezza della prestazione richiesta o i motivi attinenti all'organizzazione produttiva che lo hanno indotto alla stipulazione del nuovo contratto con un diverso collaboratore.

ART. 14.

(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 11, comma 2, deve darne 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 coordinati e continuativi che intendano avvalersi del diritto di prelazione nell'assunzione, deve essere data precedenza a coloro che sono titolari da maggior tempo di un rapporto autonomo coordinato e continuativo di telelavoro con il committente, anche sommando più contratti di collaborazione.

ART. 15.

(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 o coordinato e continuativo devono adeguarsi alle disposizioni della presente legge entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della stessa.

CAPO III

STRUMENTI E ORGANI PER LO SVILUPPO DEL TELELAVORO

ART. 16.

(Commissione per il telelavoro).

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

a) selezionare e valutare i progetti richiedenti il finanziamento di cui all'articolo 18;

b) selezionare e valutare le iniziative di telelavoro proposte da enti dipendenti dalla 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 Ministero del lavoro e della previdenza sociale, lo svolgimento dei progetti approvati a riferire annualmente al Parlamento sugli sviluppi in corso e sui risultati conseguiti;

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

f) raccogliere dati ed elaborare statistiche con disaggregazione per sesso, età, titoli di studio, al fine di dare priorità alle caratteristiche proprie di ciascun sesso nella valutazione dell'accesso al telelavoro;

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

ART. 17.

(Composizione della Commissione per il telelavoro).

1. La commissione per il telelavoro è istituita con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato e con il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni.

2. La Commissione per il telelavoro è composta da dieci esperti, oltre il presidente eletto dai componenti della commissione tra i propri membri, 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. Un membro della commissione è designato su indicazione del Ministro per le pari opportunità.

ART. 18.

(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 di cui al presente articolo sono 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 seguenti;

b) rispetto delle disposizioni e delle direttive comunitarie in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

c) rispetto delle norme antidiscriminatorie in ragione del sesso e promozione delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro;

d) rispetto degli *standard* industriali vigenti;

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) destinazione 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 trenta 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 delle possibilità per donne e uomini di armonizzare responsabilità professionali e responsabilità personali, con particolare riferimento alla cura di minori e anziani non autosufficienti;

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

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

a) la possibilità di riprodurre l'esperienza compiuta in altre realtà;

b) la possibilità di favorire l'occupazione e la qualificazione delle donne, anche promuovendo criteri di volontarietà e reversibilità della scelta relativamente a tale tipologia di lavoro, qualora la prestazione si svolga nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato;

c) l'uso di strumenti innovativi o verosimilmente destinati a divenire di uso generale in un prossimo futuro;

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

e) 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 20 della presente legge. Qualora 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. 19.

(Tariffe per le telecomunicazioni).

1. Il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni, di concerto con il Ministro 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 fra tutti i potenziali fornitori delle linee e dei servizi di base.

ART. 20.

(Commissione paritetica).

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

2. Ai fini della piena 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 nazionale o territoriale istituita ai sensi del contratto collettivo di settore applicabile secondo i criteri indicati dall'articolo 2070 del codice civile.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

DDL13-4090
Lire 1000