

TELELAVORO

Recepimento in Italia dell'Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002

**Rapporto nazionale congiunto UNICE (Confindustria), UEAPME
(Confapi, CNA, Confartigianato, Confesercenti), CEEP (Confservizi),
CES (Cgil, Cisl, Uil)**

Il recepimento dell'Accordo-quadro europeo

La scelta dello strumento – Le motivazioni a sostegno

L'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 è stato recepito nel nostro Paese con Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (v. allegato n. 1), stipulato tra le organizzazioni nazionali di rappresentanza delle imprese (Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Uinci) e le associazioni sindacali più rappresentative (Cgil, Cisl, Uil).

Ciò sta a significare che le parti sociali nazionali hanno voluto imprimere maggior vigore al dialogo sociale passando da un Accordo europeo "giuridicamente non vincolante" ad un Accordo nazionale "vincolante", non contentandosi di un recepimento attuato attraverso "orientamenti congiunti", "linee guida", "raccomandazioni".

Invero, è dalla natura e dal grado di recepimento dell'accordo nazionale che dipenderà il futuro del ruolo che d'ora in avanti le parti sociali intendono ricoprire attraverso il dialogo sociale europeo.

E' per questo motivo che le parti sociali nazionali hanno deciso di recepire l'Accordo europeo con un Accordo interconfederale.

Gli effetti dell'Accordo interconfederale

L'Accordo nazionale, infatti, secondo i principi del nostro ordinamento, impegna al rispetto delle regole tutti i soggetti – imprese, lavoratori e le rispettive forme di rappresentanza a tutti i livelli – associati alle organizzazioni firmatarie. Si tratta dunque di un Accordo che vincola al rispetto dei suoi contenuti la quasi totalità delle imprese private operanti in Italia.

In Italia, gli Accordi interconfederali, pur non avendo efficacia *erga omnes*, sono accordi di diritto comune che impegnano i datori di lavoro ed i lavoratori aderenti o iscritti alle associazioni firmatarie. Essi impegnano inoltre anche i dipendenti ed i datori di lavoro che, pur non iscritti alle organizzazioni stipulanti, aderiscono esplicitamente all'Accordo o lo recepiscono implicitamente trasferendone i contenuti nei contratti individuali di lavoro.

I contenuti dell'Accordo interconfederale

L'Accordo interconfederale del 9 giugno recepisce integralmente il testo di quello europeo, con gli aggiustamenti necessari a meglio interpretare taluni passaggi dell'articolato o ad adattare il testo, sotto l'aspetto terminologico, al fine di conformarlo alle prassi vigenti nel nostro Paese.

Questa disciplina, peraltro, potrà essere integrata dalla contrattazione collettiva ai diversi livelli, che potrà adeguare o integrare i principi ed i criteri definiti nell'Accordo interconfederale, in relazione alle specifiche esigenze del livello negoziale interessato. In tal senso, il primo contratto nazionale ad aver anticipato quelli che poi saranno i principali contenuti dell'Accordo interconfederale, è quello per l'industria tessile, stipulato il 28 maggio 2004 (v. allegato n. 2), che interessa circa 70.000 imprese che occupano circa 600.000 lavoratori.

Occorre segnalare, infatti, che alcuni tra i più importanti contratti collettivi nazionali dell'industria italiana (v. ad esempio i contratti stipulati nei seguenti settori: Telecomunicazioni, Elettrici, Chimici, Grafici e Cartotecnici, Chimici Ceramica) avevano già provveduto a disciplinare la materia adottando soluzioni non dissimili da quelle successivamente accolte nell'Accordo interconfederale del giugno 2004.

Stessa cosa è avvenuta nel settore della piccola e media industria con l'Accordo interconfederale sul telelavoro stipulato, il 17 luglio 2001, tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil (v. allegato n. 3).

Parimenti, nel comparto del Terziario, Distribuzione e Servizi, Confesercenti siglava già in data 24 luglio 2001, con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, un accordo integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro del Terziario per regolamentare il

telelavoro subordinato sia sotto il profilo normativo che retributivo. Nell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Terziario, Distribuzione e Servizi del 6 luglio 2004 è stato recepito il contenuto dell'Accordo interconfederale 9 giugno 2004 che va ad integrare quanto già sottoscritto nel 2001 (v. allegato n. 4).

Campo di applicazione

A quale tipologia di telelavoro si applica l'Accordo?

- Esclusivamente al telelavoro (reso da personale con contratto di lavoro) subordinato che viene regolarmente svolto fuori dei locali dell'impresa (art. 1. V. anche art. 2, comma 6; art. 3; art. 8, comma 3; art. 10, comma 1 e 4).

L'Accordo si applica, pertanto, al:

- telelavoro subordinato svolto regolarmente presso l'abitazione del dipendente (telelavoro a casa);
- telelavoro svolto regolarmente in altra sede, definita dal datore di lavoro, sempre che la stessa - non costituisca normale luogo di lavoro e quindi - non sia nella disponibilità del datore di lavoro ma consenta a questi l'esercizio del potere direttivo, di indirizzo e di controllo (telelavoro remotizzato).

In base a tali indicazioni risulta, quindi, che il centro di telelavoro o la singola postazione di telelavoro a casa non costituiscono in alcun modo, nelle ipotesi sopra considerate, una unità produttiva autonoma. Il telelavoratore continua ad appartenere all'unità produttiva di riferimento (sul punto v. più avanti).

Quali tipologie di telelavoro sono, quindi, escluse dall'Accordo:

- telelavoro subordinato prestato presso la sede dell'impresa (in quanto normale luogo di lavoro);
- telelavoro subordinato di tipo remoto, prestato presso unità produttive autonome (in quanto normale luogo di lavoro);
- telelavoro subordinato di tipo mobile, svolto occasionalmente;
- telelavoro autonomo.

Sono inoltre da considerarsi escluse dall'Accordo interconfederale le figure riconducibili al telelavoro *off-line* ed al telelavoro *one-way-line*. In questi casi, infatti, il telelavoratore non risulta collegato interattivamente e continuativamente con l'impresa. Vengono in tal modo meno le principali caratteristiche del telelavoro così come indirettamente ricavabili dalla definizione di cui all'art. 1, comma 1.

Come già l'Accordo-quadro europeo, anche l'Accordo interconfederale non si applica ai "datori di lavoro non imprenditori".

Principali caratteristiche del telelavoro disciplinato dall'Accordo

- **Volontarietà del telelavoro:** tanto da parte dell'impresa quanto da parte del lavoratore (art. 2). Invero, qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa (e cioè nella lettera di assunzione, per cui la modalità della prestazione con il telelavoro è la condizione che ha determinato l'instaurarsi del rapporto) e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere l'offerta. Parimenti, qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

Esula dalle ipotesi considerate, il caso in cui, come detto, la prestazione in regime di telelavoro sia l'unica modalità di prestazione prevista per la specifica mansione. Diversamente, il diniego del dipendente impedirebbe all'azienda di poterlo spostare a mansioni equivalenti ma che richiedono lo svolgimento dell'attività in telelavoro.

- **Reversibilità:** la contrattazione collettiva o, in assenza, il contratto individuale devono disciplinare la reversibilità della decisione di passare al telelavoro attraverso l'indicazione delle relative modalità (art. 11, comma 2). La reversibilità "può" eventualmente comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore. La reversibilità è, ovviamente, ammessa solo in ipotesi di telelavoro avviato nel corso del rapporto, non invece nel caso di telelavoro ricompreso nella descrizione iniziale del contratto (art. 2, comma 6).
- **Condizioni di lavoro:** riconoscimento al telelavoratore degli stessi diritti - di legge e di contratto - previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Conservazione da parte del lavoratore passato al telelavoro del proprio *status*, ovvero della natura del proprio rapporto di lavoro (art. 2, comma 5 e art. 3).
- **Unità produttiva di riferimento:** in vista delle specificità del telelavoro, l'Accordo segnala l'opportunità di indicare al telelavoratore l'unità produttiva di riferimento alla quale lo stesso è assegnato, il suo superiore diretto o altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento (art. 2, comma 2).
- **Organizzazione del proprio tempo di lavoro:** il telelavoratore, nell'ambito di quanto previsto dalle norme di legge e di contratto, nonché dalle direttive aziendali, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro (art. 8, comma 1). Si rammenta che, in base all'art. 17, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, al telelavoratore non si applica la disciplina dell'orario di lavoro, limitatamente ai seguenti profili:

- durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (artt. 3 e 4, d.lgs. cit.);
 - lavoro straordinario (art. 5, d.lgs. cit.);
 - riposo giornaliero e pause (artt. 7 e 8, d.lgs. cit.);
 - lavoro notturno (artt. 12 e 13, d.lgs. cit.).
- **Carico di lavoro e livelli di prestazione:** devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa (art. 8, comma 2).
 - **Prevenire l'isolamento del telelavoratore:** il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda (art. 8, comma 3).
 - **Protezione dei dati:**
 - Il datore di lavoro è responsabile dell'adozione di misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali (v. le misure di sicurezza di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, contenente il Codice sulla protezione dei dati personali) (art. 4, comma 1);
 - Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati (v. le misure di sicurezza di cui al Codice sulla privacy, cit.) (art. 4, comma 2). Il telelavoratore è responsabile di tali norme e regole (art. 4, comma 3);
 - Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.
 - **Diritto alla riservatezza - Installazione sistemi di controllo.** Con il richiamo al diritto alla riservatezza si intende evocare un concetto più ampio di quello espresso dal Codice sulla protezione dei dati personali, che include il diritto al rispetto della dignità della persona, così come tutelata anche dal Titolo I dello Statuto dei lavoratori. Invero la norma, oltre a sancire il generico rispetto da parte del datore di lavoro del diritto alla riservatezza del telelavoratore, dispone che l'eventuale installazione di qualsiasi "strumento di controllo", al fine di risultare adeguata al rispetto di quest'ultimo diritto, deve essere proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali (art. 5).

Ciò sta a significare che in ordine ai controlli effettuati sui telelavoratori dovrà applicarsi l'art. 29, comma 1, d.lgs. 19 marzo 1996, n. 242 (contenente modifiche e integrazioni al d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626), per il quale nessun dispositivo o controllo, qualitativo o quantitativo, può essere utilizzato tramite il software all'insaputa dei lavoratori.

- **Strumenti di lavoro – Responsabilità e costi.**

- **Strumenti di lavoro e relativa responsabilità.** Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità deve essere chiaramente definita con il telelavoratore prima dell'inizio del telelavoro ed in conformità a quanto in tal senso previsto dalle norme di legge e di contratto (art. 6, comma 1).
- **Costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati.** Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore nei limiti di quanto in tal senso definito con il telelavoratore prima dell'inizio del telelavoro e, comunque, nel rispetto di quanto sul punto previsto dalle norme di legge e di contratto (art. 6, comma 1 e 5).
- **Fornitura, installazione e manutenzione degli strumenti.** Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri (art. 6, comma 2).

Il datore di lavoro dovrà inoltre fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa (v. ad esempio i vari applicativi e/o programmi di lavoro) (art. 6, comma 4).

- **Costi relativi alla comunicazione.** Ove il telelavoro venga svolto con regolarità il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare di quelli relativi alla comunicazione, ad esempio i costi per i collegamenti in rete (art. 6, comma 3).
- **Guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro.** In tal caso il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti (art. 6, comma 6).

- **Salute e sicurezza:**

- il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla

legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili (art. 7, comma 1).

- Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza (art. 7, comma 2);
- al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti di quanto in tal senso previsto della normativa nazionale e dei contratti collettivi (art. 7, comma 3);
- il telelavoratore può chiedere ispezioni (art. 7, comma 4).

- **Diritti collettivi:**

- i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda (art. 10, comma 1);
- fin dall'inizio del rapporto di lavoro è precisata l'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi (art. 10, comma 4);
- si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste (art. 10, comma 2);
- i telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, conformemente alle norme di legge e di contratto (art. 10, comma 3).

- **Informazione e consultazione**

- Il telelavoro entra a far parte delle materie oggetto di "informazione e consultazione". I rappresentanti dei lavoratori dovranno essere informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro, nel rispetto dei limiti e delle procedure previste dalla legislazione nazionale, dalle direttive europee come recepite ed dai contratti collettivi (art. 10, comma 5).

- **Formazione e sviluppo di carriera.** I telelavoratori hanno le stesse opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo di carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori (art. 9, comma 1).

- **Formazione specifica.** I telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del lavoratore ed i

suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione (art. 9, comma 2)

L' applicazione

- **Clausola di non regresso.** L'applicazione dell'Accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'Accordo medesimo (v. il punto 4 delle dichiarazioni che precedono l'articolato).
- **Gli interventi della contrattazione collettiva.** Nei limiti di quanto disposto dalla clausola di non regresso, è data facoltà di concludere accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti dall'Accordo, finalizzati a tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro. In buona sostanza è consentito, anche su singoli istituti, intervenire con discipline collettive di adeguamento, diverse da quelle adottate dall'Accordo interconfederale, purchè giustificate da specifiche esigenze aziendali e/o territoriali, e/o settoriali (art. 11, comma 1).
- **L'intervento del contratto individuale.** Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale (art. 11, comma 3).

Accordi collettivi conclusi prima della stipula dell'Accordo

Gli accordi collettivi regolanti il telelavoro già conclusi nei settori/comparti aderenti ai soggetti stipulanti l'Accordo interconfederale, sono fatti salvi e conservano la loro efficacia nel rispetto dei limiti e delle condizioni in essi previsti (art. 11, comma 1). Ove non espressamente stabilita, questi accordi non sono soggetti ad alcuna verifica di conformità.

Controversie e verifica

Nell'ipotesi in cui dovessero sorgere controversie in ordine all'interpretazione e all'applicazione dell'Accordo interconfederale, le parti interessate potranno rivolgersi, anche separatamente, alle organizzazioni firmatarie lo stesso Accordo.

Le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese, come pure le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a Cgil, Cisl e Uil dovranno comunicare con periodicità annuale, alle parti stipulanti l'Accordo interconfederale, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro

così come ogni informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

All. 4

UNICE
Confindustria

UEAPME
Confapi
CNA
Confartigianato
Confesercenti

CEEP
Confservizi

CES
Cgil

Cisl

Uil

Roma, 4 maggio 2006

Allegato n. 1

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO
SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002
TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES**

Addì, 9 giugno 2004

Tra

**CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI,
CNA, CONFAPI, CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA,
CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI,
CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE,
CONFCOMMERCIO, CONFINTERIM, LEGACOOP, UNCI**

e

CGIL, CISL, UIL

- visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;
- vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

- considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;
- considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
- considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1
Definizione e campo di applicazione

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art 2
Carattere volontario

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo *status* del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non

costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 Diritto alla riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del

d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6 **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7 **Salute e sicurezza**

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 Formazione

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10
Diritti collettivi

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11
Contrattazione collettiva

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12

Applicazione e verifica dell'accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

**CONFINDUSTRIA
CONFARTIGIANATO
CONFESERCENTI
CNA
CONFAPI
CONFSERVIZI
ABI
AGCI
ANIA
APLA
CASARTIGIANI
CIA
CLAAI
COLDIRETTI
CONFAGRICOLTURA
CONFCOOPERATIVE
CONFCOMMERCIO
CONFINTERIM
LEGACOOP
UNCI**

**CGIL
CISL
UIL**

TESSILE-ABBIGLIAMENTO

C.C.N.L. 28 MAGGIO 2004

ART. 44 - -TELELAVORO

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo, le parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL Tessile Abbigliamento Moda come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere: a) prevista all'atto dell'assunzione; b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre riunioni periodiche di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e

fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività. Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda. Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videotermini, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videotermini.

10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

12. È possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

ACCORDO INTERCONFEDERALE

CONFAPI – CGIL – CISL - UIL

Il giorno 17 luglio 2001

Tra

*CONFAPI – Confederazione italiana della piccola e media
industria privata*

e

CGIL CISL UIL

è stato raggiunto il presente accordo relativo al

TELELAVORO

Roma, 17 luglio 2001

CONFAPI-CGIL-CISL-UIL

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL TELELAVORO

PREMESSA

In presenza su questa materia di un quadro normativo in evoluzione le eventuali disposizioni normative, nazionali ed europee, saranno recepite nella presente intesa previa verifica tra le Parti firmatarie.

Le Parti ravvisano nella possibilità di espletare mansioni lavorative attraverso lo strumento del telelavoro, oltre a risposte ad istanze individuali collegate a scelte personali ed esigenze familiari, anche interessi collettivi per i benefici che ne possono derivare in termini di maggiore fluidità della viabilità, conseguente riduzione dei mezzi di trasporto circolanti e dei tempi di viaggio per gli spostamenti, oltre ad un miglioramento della qualità della vita. Particolare attenzione merita inoltre la possibilità di sviluppo del telelavoro per le persone portatrici di handicap, in relazione al superamento delle barriere architettoniche e dei disagi dovuti ai trasferimenti, anche ai fini di quanto previsto dalla Legge 68/99.

DEFINIZIONE, STRUMENTI E MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali dell'impresa di appartenenza (esempio l'abitazione del lavoratore, centri di telelavoro ecc.). L'hardware e il software, concessi al lavoratore in comodato d'uso, nonché le relative spese di installazione, manutenzione ed aggiornamento sono a carico dell'azienda. Per il collegamento con gli uffici ed il sistema informativo aziendale potrà essere attivata una linea dedicata intestata all'azienda. In nessun caso il telelavoratore potrà eseguire lavori per conto proprio e/o di terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro, in quanto l'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi anche per periodi predefiniti e/o in alternanza al lavoro effettuato presso l'azienda; per le prestazioni effettuate in azienda si applicheranno le norme contrattuali e di legge relative ai lavoratori non svolgenti telelavoro.

Il telelavoratore è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato a cui si applicano le stesse norme contrattuali e di legge dei lavoratori che effettuano la prestazione in azienda in modo da garantire parità di trattamenti, di diritti e di opportunità tra queste due modalità di lavoro. Il presupposto per la realizzazione di tale modalità lavorativa è la scelta volontaria dei soggetti interessati come regolata dal presente accordo e/o dalla contrattazione collettiva.

MATERIE DEMANDATE AI CCNL

I contratti collettivi di lavoro definiranno nell'ambito delle specificità ed articolazioni settoriali:

- le particolari situazioni e tipologie per le quali sia possibile l'instaurazione di rapporti di telelavoro oltre a quelle definite in premessa;
- le modalità di informazione preventiva in rapporto alla contrattazione sulle materie attinenti all'organizzazione del lavoro;
- le modalità di utilizzo dei diritti di informazione e formazione;
- le regole per l'effettivo espletamento dei diritti sindacali;
- le modalità di utilizzo degli orari di lavoro, in relazione alle diverse norme contrattuali in materia;
- le modalità di applicazione delle norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

SPERIMENTAZIONE PERIODO TRANSITORIO

Nel periodo transitorio, decorrente dalla stipula del presente accordo al recepimento nella contrattazione collettiva, si può avviare una fase sperimentale a livello territoriale attraverso l'accordo tra le parti che potrà riguardare anche più settori produttivi presenti in quel territorio. Nell'ambito della sperimentazione, di durata predefinita, potranno essere verificate le eventuali carenze e apportate le necessarie correzioni.

Per l'attuazione del presente accordo e allo scopo di garantire il necessario coordinamento delle sperimentazioni le parti firmatarie della presente intesa istituiranno, con apposito accordo, una Commissione nazionale paritetica, alla quale parteciperanno i rappresentanti delle categorie interessate, con i seguenti compiti:

- promuovere l'incentivazione del telelavoro nei confronti delle Istituzioni competenti;
- verifica degli accordi;
- composizione di eventuali controversie sorte a livello territoriale in merito all'applicazione del presente accordo;
- monitoraggio ed analisi degli andamenti delle sperimentazioni;
- valutare l'evoluzione dell'utilizzo del telelavoro, in relazione al ruolo ed alla presenza dei RLS;
- verifica delle innovazioni normative nazionali e comunitarie in materia, utile ad eventuali interventi di modifica del presente accordo.

CAMPO D'APPLICAZIONE E MODALITA'

Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni, sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in ogni caso previo accordo tra azienda e lavoratore, con possibilità di reversibilità.

La modalità di svolgimento del telelavoro può essere concordata a tempo determinato o a tempo indeterminato:

- in caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato;
- in caso di tempo indeterminato, azienda e lavoratore potranno concordare la trasformazione a tempo determinato della modalità di svolgimento del telelavoro.

DIRITTI SINDACALI

Ai telelavoratori sono riconosciuti e garantiti gli stessi diritti previsti dai CCNL e dalla leggi vigenti, in particolare la legge 300/70, nonché i diritti di:

- accesso all'attività sindacale svolta in azienda, anche tramite connessione telematica;

- partecipazione alle assemblee sindacali;
- eleggere ed essere eletti rappresentanti sindacali.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Ai telelavoratori saranno garantiti tutti i diritti all'informazione previsti dalle leggi e dai contratti, ai sensi e per gli effetti dei quali le comunicazioni aziendali potranno essere effettuate, oltre che con i mezzi tradizionali, anche con supporti telematici ed informatici.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

L'azienda metterà a disposizione del telelavoratore il testo del CCNL.

FORMAZIONE

Ai telelavoratori è garantita:

- la parità di trattamento in materia di interventi formativi per salvaguardarne la professionalità, l'espletamento della mansione affidatagli e le possibilità di progressione nella carriera;
- la formazione necessaria in materia di salute, sicurezza e prevenzione infortuni.

SALUTE E SICUREZZA

I locali dove si svolge l'attività del telelavoro devono essere idonei allo scopo come previsto dal D.lgs. 626/94 e dalla L. 46/90, per ciò che attiene alla sicurezza degli impianti elettrici. A tal proposito l'idoneità dei locali sarà verificata dall'azienda e dal RLS, alla presenza del lavoratore, al fine di individuare gli eventuali adeguamenti necessari. I controlli del rispetto delle norme di salute e sicurezza saranno effettuati nell'ambito delle procedure previste, con il coinvolgimento dei soggetti contemplati dall'art. 11 del D. Lgs. 626/94, e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 626/94, il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. In questo quadro deve essere garantita al telelavoratore la copertura assicurativa antinfortunistica.

Il telelavoratore è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti da uso improprio dei mezzi e degli strumenti di lavoro, nonché per danni causati a /o da terzi.

CONDIZIONI DI LAVORO

Le modalità di effettuazione della prestazione di telelavoro sono regolamentate con accordo scritto che deve contenere, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo/i luoghi di lavoro;
- le particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata della modalità di svolgimento del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, che può essere a tempo pieno od a tempo parziale, viene distribuito in base a quanto previsto dal CCNL e dalle disposizioni generali dell'azienda, o, in quest'ambito con quanto, eventualmente, convenuto con il singolo telelavoratore interessato. Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, in fasce orarie prestabilite, per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica, fornendo successivamente idonea documentazione.

Con modalità, tempi e orari predefiniti il telelavoratore dovrà recarsi nel luogo indicato dall'azienda per esigenze connesse allo svolgimento della mansione, quali l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo e dovrà rendersi disponibile per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni e/o dei corsi di addestramento.

TRATTAMENTI ECONOMICI

La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto collettivo nazionale e di secondo livello. Le competenze relative al mese di riferimento verranno erogate con le modalità e alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

DILIGENZA E RISERVATEZZA

Il lavoratore addetto al telelavoro è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano gli articoli 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (legge 675/96, DPR 318/99). In particolare il telelavoratore dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esso contenuti.

CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

CLAUSOLA DI RINVIO

Per tutto quanto non regolamentato dal presente accordo si intendono applicabili le vigenti disposizioni di legge e del CCNL adottato in Azienda.

Gli eventuali accordi e regolamenti aziendali dovranno trovare idonee soluzioni per adeguarsi alle particolari modalità di effettuazione del telelavoro.

DISPOSIZIONI FINALI

Copia della presente normativa sarà trasmessa a cura delle Parti al Ministero del Lavoro.

Il presente accordo si intende stipulato a titolo sperimentale sino al 31.12.2003.

Nel corso dell'ultimo semestre le Parti stipulanti effettueranno una verifica delle esperienze di telelavoro.

Il presente accordo si intenderà prorogato di anno in anno salvo disdetta anche di una delle singole Parti, con un preavviso di almeno tre mesi.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali attualmente vigenti in materia.

CONFAPI

CGIL

CISL

UIL

Allegato n. 4

ACCORDO SUL TELELAVORO SUBORDINATO

Il giorno 24 luglio 2001

TRA Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil

PREMESSA

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro-rappresentando una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e/o professionale - può caratterizzare indifferentemente rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo.

Tale iniziativa si inserisce in un più vasto contesto che prevede la realizzazione di intese nei campi del terziario avanzato, del telelavoro, del parasubordinato, dell'autonomo.

Pertanto, in attuazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta allegata all'accordo di rinnovo 29.11.1996 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, convengono di realizzare il presente accordo.

Art. 1 - Definizione

Il presente accordo riguarda i rapporti svolti in regime di telelavoro dipendente.

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

A mero titolo esemplificativo, si elencano, inoltre, alcune possibili tipologie di telelavoro:

- 1) lavoro a domicilio;
- 2) centri di telelavoro;
- 3) telelavoro mobile;
- 4) hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 2 - Sfera di applicazione

Il presente protocollo si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente protocollo.

Art. 3 - Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia
6. di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;

7. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.
Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente l'impresa ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla RSA/RSU, o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 4 - Retribuzione

Le Parti convengono che, fermo restando quanto previsto dal secondo livello di contrattazione di cui al CCNL terziario 3.11.1994, la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dagli artt. 113 - 115 dello stesso CCNL.

In sede aziendale si potranno definire sistemi applicativi di quanto previsto al comma precedente, nel rispetto di quanto definito al punto 5 del precedente art. 3.

Art. 5 - Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Art. 6 - Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 7 - Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 8 - Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 9 - Organizzazione aziendale

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 10 - Diligenza e riservatezza

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

Art. 11 - Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 12 - Diritti di informazione

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 13 - Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 14 - Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perchè il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 15 - Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. 626/94 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videotermini.

Art. 16 - Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Art. 17 - Accordi già esistenti

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già esistenti in materia.

Art. 18 - Legge

In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del Telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

