

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 966

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore RIPAMONTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 SETTEMBRE 2006

Norme per la tutela e la promozione del telelavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il telelavoro rappresenta una delle innovazioni tecnologiche ed organizzative di maggiore rilievo che la società dell'informazione introduce nel mercato del lavoro: l'impiego di strumenti telematici - all'evidenza innovativi sul piano tecnologico - si coniuga, infatti, con la prestazione a distanza rispetto al luogo di utilizzazione del lavoro, con evidenti implicazioni anche sul piano organizzativo. Al pari di ogni altra innovazione, il telelavoro contribuisce quindi a mettere in crisi il nostro sistema di qualificazione e tutela giuridica del lavoro, pensato con riferimento all'organizzazione del lavoro nell'azienda dell'era industriale e pertanto mal conciliabile con lo scenario, affatto diverso, dell'organizzazione del lavoro a distanza nella società dell'informazione.

Tuttavia il presente testo non intende affrontare la prevedibile crisi del sistema prospettata - esigendo questa un intervento di carattere generale, parimenti ispirato a logica sistemica - ma soltanto adattare al telelavoro la disciplina del lavoro nelle sue diverse forme e, nel contempo, stabilire un raccordo reciproco capace di operare anche nella prospettiva di evoluzione della disciplina medesima.

Ne risulta - con la garanzia di diritti fondamentali per i telelavoratori - l'introduzione di deroghe, modifiche ed integrazioni della disciplina generale, specificamente previste per il lavoro a distanza.

Coerentemente, è soggetto alla stessa disciplina prevista per il tipo di contratto del quale formi oggetto. Sono fatte salve, tuttavia, deroghe, modifiche ed integrazioni specificamente previste per il telelavoro. È proprio questa l'impostazione di fondo del presente testo.

Sono previste, inoltre, misure di sostegno, promozione ed incentivazione del telelavoro, in funzione del perseguimento di fini sociali.

Il primo dei cinque capi del disegno di legge - recante disposizioni generali - consta di un solo articolo (articolo 1) nel quale è prevista (al comma 1) la definizione del telelavoro «ai fini della presente legge»: l'impiego «non occasionale» di strumenti telematici - che non si limitino quindi alla mera trasmissione, ma si estendano alla raccolta, al movimento e al trattamento dei dati - si coniuga, in tale prospettiva, con la distanza del luogo della utilizzazione dal luogo della prestazione del lavoro. La precisazione contestuale che quest'ultimo luogo può essere di pertinenza del soggetto che lo utilizza - «soltanto quando (...) è destinato esclusivamente alla prestazione di telelavoro e, comunque, non costituisce unità produttiva autonoma» - consente di ricavarne la conclusione che, in ogni altro caso, il luogo della prestazione - per integrare, appunto, il telelavoro - non deve essere di pertinenza del soggetto che lo utilizza.

Lo stesso articolo 1 stabilisce altresì - nel comma 2 - che «al telelavoro si applica, in quanto compatibile, la disciplina prevista per il contratto di lavoro (...) stipulato tra colui che lo presta e colui che lo utilizza». Ne risulta presupposto che il telelavoro - come si è già accennato - non costituisce un nuovo tipo contrattuale, ma può formare oggetto di ciascuno dei tipi contrattuali previsti dall'ordinamento ed essere soggetto alla disciplina relativa. Contestualmente sono fatte salve, tuttavia, «deroghe, modifiche ed integrazioni specificamente previste per il telelavoro».

Il Capo II - dedicato ai diritti fondamentali del telelavoratore - consta di tre articoli (articoli da 2 a 4).

L'articolo 2 prevede (comma 1) il diritto dei telelavoratori subordinati «a ricevere le informazioni essenziali, che gli altri dipendenti possono acquisire direttamente, su circostanze rilevanti, relative all'impresa del proprio datore di lavoro» (cosiddetti diritti d'informazione). Si tratta di informazioni concernenti dimensioni, livello occupazionale, rappresentanti dei lavoratori in azienda ed altre circostanze analoghe - relative, appunto, all'impresa del datore di lavoro - delle quali ogni altro lavoratore può acquisire conoscenza direttamente.

Tuttavia le materie che formano oggetto del diritto d'informazione sono individuate dai «contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori» (comma 2) oppure - in difetto - con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale (comma 3). Le stesse fonti stabiliscono, altresì, le «condizioni», per l'accesso ai diritti d'informazione, in favore di coloro che prestano «telelavoro non in via esclusiva» - congiuntamente, cioè, a lavoro prestato in forme ordinarie - alle dipendenze del medesimo datore di lavoro (comma 4). Sono fatte salve, tuttavia, le condizioni di maggior favore per il telelavoratore, comunque stabilite (comma 5).

Un meccanismo normativo analogo a quello dettato all'articolo 2 è previsto poi all'articolo 3, riguardante il diritto alla socialità, per l'esercizio del quale è previsto, al comma 1, che il telelavoratore subordinato possa collegarsi per via telematica, nell'ambito dell'azienda del datore di lavoro, per potere scambiare messaggi - con modalità interattiva o con altra modalità comunque idonea al perseguimento della specifica finalità - anche non strettamente inerenti alla prestazione lavorativa, con mittenti e destinatari determinati, allo scopo di ridurre il proprio isolamento. Le fonti previste nei commi 2 e

seguenti dell'articolo 2 stabiliscono le modalità, i tempi, la durata del collegamento, nonché i mittenti e i destinatari dei messaggi e le condizioni per l'accesso al diritto alla socialità, in favore di chi presta telelavoro non in via esclusiva alle dipendenze del medesimo datore di lavoro.

Poiché i destinatari degli articoli 2 e 3 vengono esplicitamente individuati nei telelavoratori subordinati, l'articolo 4 prevede la possibilità di estendere i diritti all'informazione e alla socialità ai telelavoratori non subordinati, mediante contratti e accordi collettivi ad essi applicabili, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e facendo salve le condizioni di maggior favore per gli stessi telelavoratori, comunque stabilite.

Il Capo III, entrando nel merito delle deroghe, modifiche ed integrazioni della disciplina generale, provvede, all'articolo 5, a regolare una materia oggetto di numerosi interventi e segnalazioni nel corso delle audizioni svolte presso la Commissione lavoro e previdenza sociale del Senato nella XIII legislatura. Al comma 1, infatti, viene prevista la disapplicazione del divieto di controllo a distanza, di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, relativamente all'attività del telelavoratore, quando il controllo stesso risulti coesistente alla prestazione dell'attività - come nel caso di telelavoro interattivo - oppure indispensabile per la sicurezza del lavoro o per l'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, tuttavia, il datore di lavoro deve informare il telelavoratore circa modalità, strumenti e dispositivi impiegati per effettuare il controllo a distanza. Onde evitare un'applicazione eccessivamente estensiva della disposizione precedente, al comma 2 si chiarisce che le disposizioni dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, con l'eccezione della deroga dettata al comma 1, si applicano integralmente al telelavoratore.

Del diritto di assemblea si occupa invece l'articolo 6, prevedendo al comma 1 l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di predisporre strumenti idonei per la partecipazione in via telematica all'assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure di porre in essere altre misure idonee a garantire che la distanza tra il luogo della prestazione lavorativa e quello della riunione non impedisca la partecipazione all'assemblea. Alle fonti previste nei commi 2 e seguenti dell'articolo 2 viene demandata sia l'individuazione di misure idonee all'esercizio del diritto di assemblea in favore di chi presta telelavoro non in via esclusiva alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, sia la facoltà di escludere o differire l'esercizio del diritto per settori produttivi, aziende o territori determinati. Analogamente a quanto disposto dal comma 2 dell'articolo 5, il comma 3 dell'articolo 6 dispone che, fatte salve la deroghe di cui sopra, al telelavoratore si applichino, per il resto, le disposizioni dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Disposizioni analoghe a quelle previste agli articoli 5 e 6 sono poi dettate all'articolo 7, con il quale viene garantito l'esercizio del diritto di affissione, di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Con una disposizione di chiusura, l'articolo 8 prevede poi che le fonti previste nei commi 2 e seguenti dell'articolo 2 possano regolare l'esercizio in via telematica di diritti sindacali, diversi da quelli di cui agli articoli 6 e 7, nel caso di datore di lavoro che occupi telelavoratori alle proprie dipendenze, stabilendone modalità di esercizio e condizioni per l'accesso al diritto.

L'applicazione integrale delle norme per la tutela della salute e per la sicurezza ai telelavoratori è disposta al comma 1 dell'articolo 9; al comma 2 dello stesso articolo è invece demandato al Ministro del lavoro e della previdenza sociale il compito di disciplinare con proprio decreto l'attuazione della disposizione di carattere generale contenuta al comma 1, nel caso di telelavoro prestato

dall'abitazione o da altro luogo nella disponibilità del telelavoratore. Viene esplicitato, tra l'altro, l'obbligo del datore di lavoro a garantire l'idoneità del posto di lavoro, con la cooperazione del lavoratore, nonché le condizioni per l'esercizio del controllo dello stesso datore di lavoro, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del proprio dipendente e dei conviventi.

Con il Capo IV sono dettate norme di sostegno al sindacato e sulla contrattazione collettiva: in particolare, l'articolo 10 prevede, al comma 1, che i telelavoratori subordinati siano computati, al pari degli altri lavoratori che prestano la propria opera nella medesima forma, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e di ogni altra disposizione la cui applicazione sia subordinata al livello occupazionale, precisando poi, al comma 2, che il telelavoratore si intende addetto all'unità produttiva alla quale prevalentemente inerisce la sua prestazione e che il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'interessato.

Della contrattazione collettiva per i telelavoratori subordinati si occupa più specificamente l'articolo 11, che al comma 1 sancisce il principio dell'applicabilità ai suddetti lavoratori delle norme dei contratti collettivi applicabili agli altri lavoratori subordinati della medesima categoria, in quanto compatibili ed in difetto di contraria previsione degli stessi contratti. Il comma 2 introduce una norma promozionale, nel senso di porre come condizione per l'accesso del datore di lavoro a misure di sostegno, promozione ed incentivazione, come di ogni altra iniziativa in favore del telelavoro, l'applicazione a tutti i lavoratori dipendenti di trattamenti non inferiori, rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché il rispetto dei diritti fondamentali di cui agli articoli 2, 3, 6 e 7.

Con l'articolo 12, le garanzie poste in favore dei telelavoratori subordinati vengono estese, ove possibile, ai telelavoratori non su-

bordinati, prevedendosi, al comma 1, l'applicabilità, in quanto compatibili, delle norme dei contratti e degli accordi collettivi che sono applicabili agli altri lavoratori non subordinati, in difetto di contraria previsione degli stessi contratti. Inoltre, con il comma 2 si dispone che contratti ed accordi collettivi possano estendere ai lavoratori non subordinati, ai quali sono applicabili, diritti e garanzie comunque previsti in favore dei telelavoratori subordinati.

Le misure di sostegno, promozione e incentivazione a favore del telelavoro sono elencate al Capo V: l'articolo 13 precisa, al comma 1, che al telelavoro si applicano le incentivazioni alle imprese e all'occupazione che sono previste per il lavoro prestato nella medesima forma. In considerazione delle possibili ricadute sociali di un processo di diffusione del telelavoro, il comma 2 prevede, a favore del telelavoro, interventi di sostegno alle imprese ed incentivi all'occupazione ulteriori, in funzione degli obiettivi rivolti alla creazione ovvero al trasferimento di nuovi posti in telelavoro, specie nei territori di cui agli obiettivi 1, 2 e 5b del regolamento (CEE) n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988, e successive modificazioni, ed in altre aree di crisi, individuate dalla disciplina dei singoli interventi; alla soluzione di problemi e difficoltà concernenti l'inserimento, l'integrazione o il mantenimento nel posto di lavoro dei soggetti portatori di *handicap* o di altri svantaggi, anche sociali, e alla riduzione dell'inquinamento od altri obiettivi di tutela ambientale, in dipendenza del significativo ridimensionamento degli spostamenti con mezzi di trasporto inqui-

nanti, per raggiungere il posto di lavoro, della localizzazione diffusa delle prestazioni lavorative o, comunque, altrimenti correlati con il ricorso al telelavoro. Analoghi incentivi sono altresì previsti per promuovere la costruzione di telecentri, che consentano anche ad altre imprese di ricorrere al telelavoro, specie nei territori e nelle aree economicamente e socialmente svantaggiati, nonché a favore della formazione e sperimentazione in tema di telelavoro e del sostegno, della promozione ed incentivazione del rispetto dei diritti sociali fondamentali.

Sempre nell'ambito delle politiche di sostegno al telelavoro, l'articolo 14 si occupa di una questione di grande rilevanza che attiene all'agibilità di *Internet* da parte degli operatori economici: a tal fine, il comma 1 prevede l'adozione da parte del Ministro delle comunicazioni, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di uno schema di piano delle tariffe e di altre misure per le comunicazioni, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, volte a favorire il telelavoro, sul quale sono chiamate ad esprimere il loro parere le Commissioni parlamentari competenti.

Per quanto riguarda poi la copertura finanziaria, si stabilisce che le misure previste dagli articoli 13 e 15 siano attuate nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

L'articolo 16 dispone infine che la legge entri in vigore sei mesi dopo la pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Definizione e regime giuridico applicabile)

1. Ai fini della presente legge, per telelavoro si intende il lavoro prestato in forma subordinata, parasubordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da luogo diverso e distante rispetto alla residenza, sede, unità produttiva del datore di lavoro o del committente e, comunque, rispetto al luogo nel quale viene utilizzato dall'altro contraente. Tuttavia il lavoro, prestato da luogo di pertinenza anche parziale dello stesso soggetto che lo utilizza, si considera telelavoro, ricorrendone gli altri requisiti, soltanto quando quel luogo è destinato esclusivamente alla prestazione di telelavoro e, comunque, non costituisce unità produttiva autonoma.

2. Al telelavoro si applica, in quanto compatibile, la disciplina prevista per il contratto di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo o per il contratto di qualsiasi altro tipo stipulato tra colui che lo presta e colui che lo utilizza. Sono fatte salve tuttavia deroghe, modifiche ed integrazioni specificamente previste per il telelavoro.

3. Al telelavoro prestato dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche si applica il decreto Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, nonché ogni altra disposizione in materia di telelavoro nelle pubbliche amministrazioni prevista dagli accordi con le organizzazioni sindacali comparativamente più significative.

CAPO II

DIRITTI FONDAMENTALI
DEL TELELAVORATORE

Art. 2.

(Diritti d'informazione)

1. I telelavoratori subordinati hanno diritto a ricevere le informazioni essenziali, che gli altri dipendenti possono acquisire direttamente, su circostanze rilevanti relative all'impresa del proprio datore di lavoro.

2. Le materie, che formano oggetto del diritto di informazione di cui al comma 1, sono individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. In difetto del contratto collettivo di cui al comma 2, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvede con proprio decreto, sentite le organizzazioni sindacali di cui al medesimo comma 2, alla individuazione delle materie, che formano oggetto del diritto di informazione. La successiva stipulazione del contratto collettivo sostituisce, nell'ambito del proprio campo d'applicazione, il decreto ministeriale.

4. Le stesse fonti di cui ai commi 2 e 3 stabiliscono altresì le condizioni per l'accesso ai diritti di informazione, in favore di chi presta telelavoro non in via esclusiva alle dipendenze del medesimo datore di lavoro.

5. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore per il telelavoratore, comunque stabilite.

Art. 3.

(Diritto alla socialità)

1. Il telelavoratore subordinato ha diritto al collegamento telematico interattivo o ad altre

modalità di collegamento, nell'ambito dell'azienda del datore di lavoro, per potere scambiare messaggi, anche non strettamente inerenti alla prestazione lavorativa, con mittenti e destinatari determinati, allo scopo di ridurre il proprio isolamento.

2. Modalità, tempi, durata del collegamento di cui al comma 1, mittenti e destinatari dei messaggi, condizioni per l'accesso al diritto alla socialità in favore di chi presta telelavoro non in via esclusiva alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, sono stabiliti dalle fonti previste nei commi 2 e seguenti dell'articolo 2.

Art. 4.

(Estensione dei diritti a telelavoratori non subordinati)

1. I diritti di informazione e alla socialità, di cui agli articoli 2 e 3, possono essere estesi ai telelavoratori non subordinati dai contratti e accordi collettivi ad essi applicabili, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

2. Sono fatte salve, tuttavia, le condizioni di maggior favore per gli stessi telelavoratori di cui al comma 1, comunque stabilite.

CAPO III

DEROGHE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DELLA DISCIPLINA GENERALE

Art. 5.

(Controllo a distanza)

1. Il divieto di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica al controllo a distanza sull'attività del telelavoratore, quando il controllo stesso ri-

sulta essenziale alla prestazione dell'attività oppure indispensabile per la sicurezza del lavoro o per l'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, tuttavia, il datore di lavoro deve informare il telelavoratore circa modalità, strumenti e dispositivi impiegati per effettuare il controllo a distanza. L'esercizio del controllo a distanza, ai sensi del presente comma, dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 4, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Fatta salva la deroga di cui al comma 1, al telelavoratore si applicano le disposizioni dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6.

(Assemblea)

1. Il telelavoratore ha diritto a che siano predisposti dal datore di lavoro strumenti idonei per la partecipazione in via telematica alla assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure poste in essere altre misure idonee a garantire che la distanza tra il luogo della prestazione lavorativa e quello della riunione non impedisca la partecipazione all'assemblea.

2. Le misure idonee all'esercizio del diritto di cui al comma 1 e le condizioni per l'accesso al diritto medesimo, in favore di chi presta telelavoro non in via esclusiva, sono stabilite dalle fonti previste nei commi 2 e 3 dell'articolo 2. Le medesime fonti, tuttavia, possono escludere o differire l'esercizio del diritto per settori produttivi, aziende o territori determinati.

3. Fatta salva la deroga di cui ai commi 1 e 2, al telelavoratore si applicano le disposizioni dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 7.

(Diritto di affissione)

1. Il datore di lavoro, che occupi telelavoratori alle proprie dipendenze, ha l'obbligo di predisporre strumenti idonei per l'esercizio in via telematica del diritto di affissione di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure di porre in essere altre misure idonee a garantire che anche i telelavoratori possano agevolmente accedere alle affissioni.

2. Le misure idonee all'esercizio del diritto di cui al comma 1 e le condizioni per l'accesso al diritto medesimo, nel caso di telelavoro prestato soltanto in via non esclusiva alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, sono stabilite dalle fonti previste nei commi 2 e 3 dell'articolo 2. Le medesime fonti, tuttavia, possono escludere o differire l'esercizio del diritto per settori produttivi, aziende o territori determinati.

3. Fatta salva la deroga di cui ai commi 1 e 2, ai telelavoratori si applicano le disposizioni dell'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 8.

*(Esercizio in via telematica
di altri diritti sindacali)*

1. Le fonti previste nei commi 2 e 3 dell'articolo 2 possono prevedere l'esercizio in via telematica di diritti sindacali, diversi da quelli di cui agli articoli 6 e 7, nel caso di datore di lavoro che occupi telelavoratori alle proprie dipendenze, stabilendone modalità di esercizio e condizioni per l'accesso al diritto.

Art. 9.

(Salute e sicurezza)

1. Ai telelavoratori si applicano le norme per la tutela della salute e per la sicurezza previste per gli altri lavoratori in ragione del tipo di rapporto di lavoro intercorrente tra le parti.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, adotta con proprio decreto un regolamento per l'attuazione delle norme di cui al comma 1, nel caso di telelavoro prestato dall'abitazione o da altro luogo nella disponibilità del telelavoratore. Nel predetto regolamento sono precisati, tra l'altro, gli obblighi dei diversi soggetti e, in particolare, quello del datore di lavoro a garantire l'idoneità del posto di lavoro, con la cooperazione del lavoratore, nonché le condizioni per l'esercizio del controllo dello stesso datore di lavoro, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del proprio dipendente e dei conviventi.

CAPO IV

SOSTEGNO AL SINDACATO
E NORME SULLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

Art. 10.

(Computo dei telelavoratori)

1. I telelavoratori subordinati si computano al pari degli altri lavoratori che prestano la propria opera nella medesima forma, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre norme la cui applicazione è subordinata al li-

vello occupazionale, nonché ad ogni altro fine.

2. Ai fini di cui al comma 1, il telelavoratore si considera addetto all'unità produttiva alla quale prevalentemente inerisce la sua prestazione. Il datore di lavoro è comunque tenuto a fornire la relativa comunicazione all'interessato.

Art. 11.

(Norme sulla contrattazione collettiva per i telelavoratori subordinati)

1. Ai telelavoratori subordinati sono applicabili, in quanto compatibili, le norme dei contratti collettivi applicabili agli altri lavoratori subordinati della medesima categoria, in difetto di contraria previsione degli stessi contratti.

2. L'applicazione a tutti i lavoratori dipendenti di trattamenti non inferiori, rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché il rispetto dei diritti previsti agli articoli 2, 3, 6 e 7, è condizione necessaria per l'accesso del datore di lavoro a misure di sostegno, promozione ed incentivazione, e ad ogni altra iniziativa in favore del telelavoro.

Art. 12.

(Contratti e accordi collettivi per i telelavoratori non subordinati)

1. Ai telelavoratori non subordinati sono applicabili, in quanto compatibili, le norme dei contratti e degli accordi collettivi che sono applicabili agli altri lavoratori non subordinati, in difetto di contraria previsione degli stessi contratti.

2. I contratti ed accordi collettivi di cui al comma 1 possono estendere ai lavoratori non

subordinati ai quali sono applicabili diritti e garanzie, comunque previsti in favore dei telelavoratori subordinati.

CAPO V

MISURE DI SOSTEGNO, PROMOZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEL TELELAVORO

Art. 13.

*(Interventi di sostegno alle imprese
ed incentivi all'occupazione in favore
del telelavoro)*

1. Ai telelavoratori si applicano, alle medesime condizioni, gli incentivi all'occupazione e gli interventi di sostegno che sono previsti in favore degli altri lavoratori che prestano la propria opera nella stessa forma, e delle imprese che li occupano.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, a favore del telelavoro si applicano, altresì, interventi di sostegno alle imprese ed incentivi all'occupazione ulteriori, in funzione degli obiettivi seguenti:

a) creazione di nuovi posti in telelavoro, specie nei territori di cui agli obiettivi 1, 2 e 5b del regolamento (CEE) n. 2052/88, del Consiglio, del 24 giugno 1988, e successive modificazioni, ed in altre aree di crisi, individuate dalla disciplina dei singoli interventi;

b) trasferimento di posti in telelavoro nei territori e nelle aree di cui alla lettera *a)*;

c) soluzione di problemi e difficoltà concernenti l'inserimento, l'integrazione o il mantenimento nel posto di lavoro dei soggetti portatori di *handicap* o di altri svantaggi, anche sociali, individuati dalla disciplina dei singoli interventi;

d) riduzione dell'inquinamento od altri obiettivi di tutela ambientale, in dipendenza del significativo ridimensionamento degli spostamenti con mezzi di trasporto iniqui-

nanti, per raggiungere il posto di lavoro, della localizzazione diffusa delle prestazioni lavorative o, comunque, altrimenti correlati con il ricorso al telelavoro;

e) costruzione di telecentri, che consentano anche ad altre imprese di ricorrere al telelavoro, in particolare nei territori e nelle aree di cui alla lettera a);

f) formazione e sperimentazione in tema di telelavoro;

g) altri obiettivi occupazionali e sociali individuati dalla disciplina dei singoli interventi insieme ad eventuali criteri di priorità tra i diversi obiettivi.

3. Alla disciplina dei singoli interventi si provvede, nel rispetto degli indirizzi dell'Unione europea e delle competenze previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, con regolamenti governativi, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa acquisizione del parere delle competenti commissioni parlamentari permanenti, che si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica dei relativi schemi. I regolamenti si conformano ai principi di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, e a quelli di cui al comma 2 del presente articolo.

4. Le misure previste nel presente articolo sono attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 14.

*(Misure per le comunicazioni dirette
a favorire il telelavoro)*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro delle

comunicazioni, di concerto con il Ministro delle infrastrutture, predispone e presenta alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica, per la trasmissione alle commissioni parlamentari competenti, uno schema di piano delle tariffe e di altre misure per le comunicazioni volte a favorire il telelavoro. Le commissioni parlamentari esprimono il proprio parere sullo schema di piano entro sessanta giorni dalla data di trasmissione. Il piano definitivo viene adottato entro sessanta giorni dalla acquisizione dei pareri o dalla scadenza del termine fissato per esprimerli.

2. Il piano di cui al comma 1 non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

Art. 15.

(Commissione nazionale per il telelavoro)

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le commissioni parlamentari permanenti di Camera e Senato, nomina una Commissione nazionale per il telelavoro, composta di non più di sette membri di riconosciuta competenza specifica, che eleggono nel proprio ambito il presidente, con funzioni di studio, ricerca, monitoraggio e consulenza in materia di telelavoro nonché di selezione dei progetti ai fini dell'ammisione alle misure di sostegno, promozione e incentivazione, di cui all'articolo 13.

2. Al funzionamento della commissione di cui al comma 1 si provvede nell'ambito delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 16.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore sei mesi dopo la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.