

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

N. 3123

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori MANZI, MARINO, ALBERTINI,
BERGONZI, CAPONI, CARCARINO, CÒ, CRIPPA,
MARCHETTI, RUSSO SPENA e SALVATO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 MARZO 1998

—————

Norme per la disciplina, la tutela e lo sviluppo del telelavoro

—————

ONOREVOLI SENATORI. - La più recente letteratura sul fenomeno «telelavoro», fenomeno che comincia ad interessare in modo rilevante anche il nostro Paese, ha assunto come tema dominante la disamina degli aspetti normativi e previdenziali, nel tentativo di coprire un vuoto legislativo non più compatibile con la realtà contemporanea.

Partendo dalla constatazione della diversità del telelavoro rispetto alle forme tradizionali di prestazione d'opera, principalmente per quanto concerne gli aspetti organizzativi e logistici, e considerando, ad esempio, una tipologia di contratto che annovera contratto d'appalto, contratto d'opera libero professionale, contratto di lavoro subordinato ordinario, contratto di lavoro subordinato a domicilio, contratto di lavoro parasubordinato, appare chiara la difficoltà di una regolamentazione che, proprio per il suo carattere innovativo, deve costruire un regime di tutela non riconducibile alla tradizionale bipartizione tra lavoratori subordinati ed autonomi.

Su questo piano si confrontano oggi due tendenze, sostanzialmente antitetiche e non facilmente conciliabili, l'una tendenzialmente «rigorista», l'altra sostenitrice di una normativa «aperta», suscettibile di comprensione di tutte le trasformazioni progressivamente intervenute.

Tuttavia, se un eccesso di rigidità di schemi contrattuali può pregiudicare o limitare le forme organizzative, soprattutto in questa fase di transizione, sono assolutamente necessari alcuni principi cogenti, nel rispetto del sempre valido ed imprescindibile dettato dell'articolo 35 della Costituzione.

Se si analizza il 31° rapporto CENSIS 1997, si coglie, dopo la distinzione di sette forme di telelavoro e dopo una stima che

conta, al di fuori di un sommerso imprevedibile, ma comunque rilevante, 170 mila persone impegnate in questo settore, la tendenza al privilegiamento, da parte delle rappresentanze sindacali, della contrattazione a livello aziendale sul telelavoro, tendenza basata sulla convinzione che «se da una parte risulta impossibile concepire una norma di legge che regoli tutte le forme di telelavoro, dall'altra non si può pensare che sia frutto soltanto di decisioni unilaterali».

Sempre all'interno dello stesso rapporto, la riflessione sull'accordo nazionale sul telelavoro concluso dalla CONFCOMMERCIO e da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltuc-UIL, porta, in rapporto al contratto collettivo nazionale del lavoro, del 29 novembre 1996, ed in vista della creazione di uno strumento di flessibilità atto a migliorare qualitativamente organizzazione del lavoro e potenzialità dell'offerta aziendale, ad assimilare questa forma al *part-time*.

L'esigenza di estendere ad un ventaglio sempre più largo di dimensioni d'impresa questa modalità organizzativa, accompagnata da azioni finalizzate al sostegno di sperimentazione e promozione del telelavoro attraverso la destinazione di risorse in aree strategiche ed il finanziamento di esperienze di delocalizzazione verso il sud o verso zone industrialmente depresse, con conseguente valutazione dell'impatto sul territorio e sui livelli occupazionali, non può, comunque, collocare in secondo piano quello che resta il problema decisivo e prioritario, la tutela dei diritti del lavoratore.

Questa esigenza di tutela va ben al di là dei tecnicismi e dell'empirismo che mira a fissare regole che inseguono l'esistente, quando invece, in una condizione di ristrutturazione complessiva, l'esistente va governato.

Nello spirito di questa assoluta esigenza di tutela si muove il nostro disegno di legge, che nelle sue articolazioni definisce le norme che disciplinano e tutelano lo sviluppo del telelavoro.

Il Titolo I stabilisce la nozione di telelavoro e gli ambiti operativi. Si intende per telelavoro quella particolare forma ed organizzazione del lavoro che viene svolto a distanza dalle sedi delle imprese, attraverso l'uso di strumenti informatici, sul territorio nazionale (articolo 1).

Le norme del disegno di legge si applicano al telelavoratore che svolge la propria prestazione nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato o di un contratto di collaborazione coordinata (articolo 2). I mezzi tecnologici di cui il lavoratore si avvale sono resi disponibili dall'impresa e possono essere usati solo ai fini delle prestazioni lavorative stabilite e per esercitare il proprio diritto all'informazione. L'idoneità dei locali ed il rispetto delle norme di sicurezza degli impianti sono accertati da periodiche ispezioni delle aziende sanitarie locali (articolo 3).

Il Titolo II disciplina le tutele e i meccanismi regolativi del telelavoro che rinviano alle leggi dello Stato. Si definiscono i diritti sindacali nonchè i meccanismi di contrattazione per le diverse categorie di telelavoratori (articolo 4).

In nessun caso le imprese che fanno ricorso al telelavoro possono ricorrervi per effettuare una riduzione dell'organico. Il limite massimo dell'orario di lavoro, a parità di salario, per i telelavoratori subordinati, è fissato in 35 ore lavorative settimanali, con un limite giornaliero stabilito per legge e dagli accordi collettivi (articolo 5).

Le imprese che decidono di trasformare quote di lavoro subordinato, espletato presso le aziende, in telelavoro, dovranno proporlo innanzitutto ai lavoratori interessati, i quali possono aderirvi su base volontaria e con diritto di recesso. Il diritto al recesso non può essere esercitato dai telelavoratori assunti come tali. Qualora l'azienda proceda

all'assunzione di nuovi dipendenti non telelavoratori dovrà darne preventiva comunicazione ai telelavoratori subordinati affinché possano esercitare il diritto di prelazione (articolo 6).

Per superare le condizioni di isolamento e per garantire le informazioni essenziali per la tutela dei propri diritti, il telelavoratore subordinato ha diritto a rientri in azienda per tutte le attività di formazione e di aggiornamento professionale (articolo 7), alle informazioni essenziali che riguardano il proprio datore di lavoro (articolo 8), al collegamento telematico interattivo con la sede del datore di lavoro o committente anche per inviare e ricevere messaggi non inerenti strettamente alla prestazione lavorativa (articolo 9); ha inoltre diritto alla riservatezza delle informazioni ed alla inviolabilità del domicilio (articolo 10) ed alla tutela della salute (articolo 11).

Il Titolo III istituisce l'Osservatorio nazionale sul telelavoro (ONT), ne definisce i compiti, le risorse e i supporti tecnico-scientifici, gli organismi di direzione e di coordinamento, il funzionamento e il finanziamento. Istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), l'ONT svolge compiti di ricerca sociale ed economica, con particolare riferimento all'evoluzione del mercato del lavoro, ed è un organismo consultivo permanente, che si avvale del supporto tecnico-funzionale di funzionari selezionati provenienti da Ministeri diversi.

Il Titolo IV (Promozione e sviluppo del telelavoro) istituisce quattro livelli di formazione tecnologica permanente presso istituti superiori, università ed enti di formazione, al fine di dare adeguate risposte alla domanda di formazione e informazione continuativa e aggiornata e per promuovere nuove professionalità. I Ministeri competenti predispongono adeguati programmi che prevedono percorsi di formazione permanente sull'uso delle tecnologie e sulle nuove frontiere tecnologiche, mentre le imprese predispongono, e concordano con i telela-

voratori, percorsi di formazione permanente retribuita, nella misura di un mese per ogni anno di attività (articolo 17).

Alla ricerca scientifica, tecnologica ed applicativa rivolta allo sviluppo del telelavoro è riservato il 10 per cento dell'intero ammontare della spesa pubblica per la ricerca (articolo 18).

È istituito il fondo per il telelavoro, destinato ad imprese private, cooperative, associazioni, istituti e consorzi ed alle organizzazioni di volontariato che presentino progetti per lo sviluppo del telelavoro, privilegiando le aree depresse, i giovani e le donne, i portatori di *handicap* psico-fisici (articolo 19).

DISEGNO DI LEGGE

TITOLO I

DEFINIZIONE E AMBITI OPERATIVI DEL TELELAVORO

Art. 1.

(Definizione di telelavoro)

1. Si definisce telelavoro quella particolare forma ed organizzazione del lavoro, subordinato, parasubordinato o di collaborazione coordinata, che viene svolto a distanza, in territorio nazionale, attraverso l'uso di strumenti informatici, interconnessi localmente o remotamente rispetto alle sedi delle imprese o della pubblica amministrazione.

2. Ai fini della classificazione del rapporto di lavoro come subordinato, parasubordinato o di collaborazione coordinata, l'erogazione a distanza della prestazione di lavoro, di cui al comma 1, costituisce una mera modifica dell'ubicazione del luogo di lavoro e non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione del lavoro nè sull'assoggettamento del telelavoratore all'obbligo dell'esecuzione dell'attività lavorativa e al controllo del datore di lavoro.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. La presente legge si applica alle prestazioni di telelavoro svolte con contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o di collaborazione coordinata.

2. La presente legge si applica al datore di lavoro o al committente sia pubblici che privati.

Art. 3.

(Proprietà ed idoneità dei locali e degli strumenti di telelavoro)

1. I mezzi tecnologici di cui si avvale il telelavoratore subordinato sono resi disponibili e attrezzati a cura ed a spese dell'impresa, che ne ha la proprietà.

2. Il telelavoratore subordinato può usare gli strumenti di cui al comma 1 solo nell'ambito delle prestazioni lavorative stabilite, o per esercitare il proprio diritto all'informazione.

3. Il telelavoratore ha diritto a rimborso per l'uso di locali e impianti di sua proprietà, in conformità ai contratti collettivi di lavoro.

4. Le aziende sanitarie locali vigilano, con ispezioni periodiche, sul rispetto delle norme di sicurezza degli impianti e delle attrezzature, e sull'esistenza di situazioni di rischio per i lavoratori esposti alle radiazioni di campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici.

5. Il datore di lavoro o committente è responsabile dei danni derivanti da una impropria dislocazione o installazione di impianti insani o insicuri, ed è tenuto alla immediata bonifica degli stessi.

6. Le imprese che si avvalgono del telelavoro forniscono informazioni complete e tempestive in ordine all'esistenza e alla dotazione tecnologica dei siti in cui si svolge il telelavoro stesso alle aziende sanitarie locali, alle organizzazioni sindacali e di rappresentanza dei lavoratori ed alle associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4.

TITOLO II

TUTELE E MECCANISMI REGOLATIVI
DEL TELELAVORO

Art. 4.

(Rinvio legislativo ed alla contrattazione collettiva)

1. Il telelavoro è disciplinato dalle leggi e dai contratti collettivi concernenti, rispet-

tivamente, il lavoro subordinato, parasubordinato o di collaborazione coordinata.

2. Il telelavoro subordinato e parasubordinato è regolato dalle disposizioni del codice civile, dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalle altre leggi in materia di lavoro, dai contratti nazionali, aziendali e territoriali.

3. Il telelavoro di collaborazione coordinata è regolato dalle disposizioni del codice civile nonché dagli accordi e dalla contrattazione tra le parti, con il concorso delle associazioni professionali di cui al comma 4.

4. Le associazioni professionali a cui afferiscono i compiti di tutela e di rappresentanza dei telelavoratori di collaborazione coordinata devono essere formalmente istituite, con atto costitutivo e statuto depositati presso le locali sezioni commerciali dei tribunali civili.

5. I contratti e gli accordi collettivi per il telelavoro determinano i minimi relativi alla retribuzione e ai compensi, le norme relative alla durata ed agli orari di lavoro, ai diritti sindacali, alla previdenza, all'assistenza per malattie, infortuni e maternità.

6. I contratti e gli accordi collettivi per il telelavoro determinano la durata del collegamento minimo garantito e pagato dal datore di lavoro o dal committente, di cui all'articolo 9.

Art. 5.

(Organico, orario e accertamento delle prestazioni)

1. Le imprese che si avvalgono del telelavoro, in qualsiasi quota rispetto all'organico esistente o alle condizioni operative date, non possono in nessun caso ricorrere al telelavoro per ridurre il predetto organico.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'orario di lavoro per i telelavori subordinati, a parità di retribuzione, è fissato in un limite massimo di trentacinque ore settimanali ed in un limite

giornaliero stabilito dalla legge e dagli accordi collettivi.

3. Le imprese che si avvalgono di telelavoro *on line* sono tenute a registrare i tempi di collegamento dei singoli lavoratori.

Art. 6.

(Adesione volontaria dei lavoratori)

1. Le imprese che ricorrono al telelavoro in sostituzione di attività espletate in precedenza all'interno dei rispettivi stabilimenti ne danno comunicazione alle organizzazioni sindacali e di rappresentanza dei lavoratori, nonchè all'Osservatorio nazionale sul telelavoro di cui al Titolo III.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori interessati aderiscono volontariamente al telelavoro, e conservano il diritto al recesso, ai sensi del comma 3.

3. Il lavoratore può esercitare il diritto al recesso dopo sei mesi dall'inizio del telelavoro, dandone comunicazione formale all'impresa, alle organizzazioni sindacali e di rappresentanza dei lavoratori e all'Osservatorio nazionale sul telelavoro. Essi hanno diritto ad essere reintegrati, entro tre mesi, nel loro posto di lavoro a parità di qualifica e di mansioni.

4. Le imprese che iniziano nuove attività nella forma del telelavoro possono assumere lavoratori in possesso di formazione specifica, ai quali non compete il diritto al recesso se non per gravi motivi, e salvo un diverso percorso di carriera nell'ambito dell'impresa.

5. Nel caso di assunzione, da parte dell'impresa, di nuovi telelavoratori subordinati, gli altri dipendenti hanno un diritto di prelazione per il passaggio a tale forma di attività, a parità di qualifica e di mansioni e conservando l'anzianità maturata. Lo stesso diritto di prelazione spetta ai telelavoratori subordinati, nel caso di nuove assunzioni effettuate negli stabilimenti dell'impresa.

6. Il telelavoratore parasubordinato o di collaborazione coordinata ha diritto al rin-

novo del contratto qualora, negli ultimi due mesi di vigenza del contratto o nei sei mesi successivi, il committente stipuli nuovi contratti di lavoro parasubordinato o di collaborazione coordinata per prestazioni con caratteristiche professionali omogenee. Il mancato rispetto della presente disposizione comporta il diritto ad un risarcimento pari a dodici mesi del compenso previsto dal precedente contratto.

Art. 7.

(Risocializzazione)

1. Il telelavoratore subordinato ha diritto a rientri periodici nell'azienda, in riferimento a riunioni o attività di formazione e aggiornamento professionale, ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Le eventuali spese di viaggio e di soggiorno del lavoratore sono a carico dell'impresa.

Art. 8.

(Diritto del telelavoratore all'informazione essenziale)

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

- a) dimensione d'impresa;
- b) bilancio;
- c) organigramma;
- d) sedi;
- e) statuto e atto costitutivo;
- f) nominativo di un responsabile cui fare riferimento;
- g) nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali ovvero dei responsabili delle associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4, indipendentemente dalla natura del rapporto;
- h) nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i) diritti di informazione posti in via contrattuale a vantaggio delle associazioni

sindacali o delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), salvo il rispetto di eventuali obblighi di riservatezza;

l) circolari e disposizioni di servizio.

2. I lavoratori che da un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o di collaborazione coordinata passino al telelavoro hanno diritto ad essere informati, attraverso lo strumento telematico e comunque per iscritto, sulle condizioni relative a tale rapporto di lavoro fissate dai contratti collettivi.

Art. 9.

(Diritto del telelavoratore alla socialità)

1. Il telelavoratore ha diritto a:

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

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

2) le RSA e le associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4;

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

b) accedere alla bacheca elettronica della RSA e delle associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4.

2. Ciascuna RSA costituita presso il datore di lavoro o committente, e le associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4, hanno diritto:

a) ad accedere, con proprie utenze, al sistema informativo aziendale;

b) a disporre di una bacheca elettronica.

3. La disponibilità del collegamento telematico interattivo deve essere garantita per l'intera durata della giornata lavorativa.

4. Il datore di lavoro o committente assicura, entro un anno dalla data di entrata in

vigore della presente legge, l'adeguamento del sistema informativo aziendale, al fine di consentire il rispetto del presente articolo.

Art. 10.

(Riservatezza delle informazioni e inviolabilità del domicilio del telelavoratore)

1. Ai fini della tutela del diritto alla riservatezza delle comunicazioni di cui all'articolo 9 e della inviolabilità del domicilio del telelavoratore, si applicano le norme di cui al libro secondo, titolo XII, capo III, sezioni IV e V, del codice penale.

Art. 11.

(Tutela della salute del telelavoratore)

1. Si applica al telelavoro la disciplina di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

TITOLO III

OSSERVATORIO NAZIONALE
SUL TELELAVORO

Art. 12.

(Istituzione)

1. È istituito, presso il Consiglio nazionale dell'economia del lavoro (CNEL), l'Osservatorio nazionale sul telelavoro (ONT). Esso ha compiti di ricerca sociale ed economica in merito all'evoluzione di tale forma di organizzazione della produzione, in Italia e negli altri paesi dell'Unione europea.

2. L'ONT è istituito per la durata di tre anni. Il Parlamento, su proposta del Governo e previo parere del CNEL, può decidere di prorogarne ulteriormente l'attività.

Art. 13.

(Compiti)

1. L'ONT:

a) controlla le condizioni in cui si svolge il telelavoro, presso i centri attrezzati a tale scopo istituiti o presso il domicilio dei lavoratori;

b) istituisce e aggiorna l'archivio informatico nazionale dei telelavoratori che, nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza, comprende tutte le informazioni concernenti le trasformazioni del telelavoro;

c) elabora comparazioni tra la situazione italiana e quella degli altri paesi dell'Unione europea, formulando proposte in ordine alla tutela delle condizioni materiali e alle garanzie giuridiche concernenti il telelavoro;

d) redige un rapporto annuale sul telelavoro, che presenta al Parlamento;

e) fornisce consulenza tecnica e giuridica alle imprese, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4.

2. Le imprese comunicano all'ONT l'adozione di forme di telelavoro, e l'elenco dei lavoratori addetti. Esse forniscono informazioni in ordine alla tipologia e dislocazione dell'attività svolta, sulla base di criteri e protocolli di segnalazione definiti dall'ONT.

3. I telelavoratori subordinati, parasubordinati o di collaborazione coordinata segnalano all'ONT ogni questione inerente l'organizzazione del lavoro e le sue modificazioni.

Art. 14.

(Risorse e supporti tecnico-scientifici)

1. L'ONT si avvale di sessanta funzionari, che svolgono funzioni di capi progetto e gestori di processo, comandati dai Ministeri di appartenenza, nonchè di sessanta ricercatori messi a disposizione dalle università

statali, d'intesa con il Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

2. I funzionari ministeriali di cui al comma 1 sono designati dai Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, delle comunicazioni, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, dei trasporti e della navigazione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, e dal Dipartimento della funzione pubblica, nella misura di dieci unità per ciascuna amministrazione.

3. I ricercatori di cui al comma 1 sono scelti con riferimento di cattedra di organizzazione del lavoro, sociologia del lavoro e diritto del lavoro.

Art. 15.

(Organi di direzione)

1. L'ONT è diretto da un Consiglio dei saggi, composto da sette membri nominati dal Governo, sentite le competenti Commissioni parlamentari, fra esperti di organizzazione del lavoro e studiosi dell'impatto socio-economico delle tecnologie, nell'ambito di terne proposte rispettivamente dalle organizzazioni sindacali e dagli organismi di rappresentanza dei lavoratori pubblici e privati, dalle associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4, dalle associazioni dei datori di lavoro, dall'Autorità garante delle telecomunicazioni, dal Garante per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e dal CNEL. Il Consiglio elegge il presidente nel proprio ambito.

2. Il Consiglio dei saggi ed il suo presidente rimangono in carica tre anni e non possono essere confermati nella carica.

Art. 16.

(Funzionamento e finanziamento)

1. Per il funzionamento dell'ONT sono stanziati:

a) 180 miliardi di lire, per la costituzione e l'avviamento infrastrutturale e tecnico-amministrativo;

b) 60 miliardi di lire annue, per spese di funzionamento.

TITOLO IV

PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TELELAVORO

Art. 17.

(Formazione professionale)

1. Al fine di assicurare ai telelavoratori una formazione professionale continua e permanente, che consenta loro di utilizzare pienamente le dotazioni tecnologiche, sono istituiti:

a) presso gli istituti di istruzione media superiore e gli istituti professionali, corsi di formazione e aggiornamento di livello operativo;

b) presso le università, corsi di diploma universitario, corsi di laurea e corsi di specializzazione *post* laurea;

c) corsi di aggiornamento sull'innovazione tecnologica, presso enti e istituzioni di formazione.

2. I corsi di cui al comma 1 si svolgono sulla base di programmi definiti dai ministeri competenti, sentite le organizzazioni sindacali e rappresentative dei lavoratori e le associazioni professionali di cui all'articolo 4, comma 4.

3. I telelavoratori hanno diritto ad un mese di formazione retribuito, anche suddiviso in due partizioni semestrali, per ogni anno di attività, secondo modalità determinate dai contratti collettivi.

Art. 18.

(Ricerca scientifica, tecnologica e applicativa)

1. Alla ricerca scientifica, tecnologica e applicativa rivolta allo sviluppo del telela-

voro è riservato il 10 per cento degli stanziamenti pubblici per la ricerca e lo sviluppo.

2. Gli stanziamenti di cui al comma 1 sono riservati:

a) per un terzo, alla creazione di una rete nazionale dei siti relativi al telelavoro, creati da consorzi locali istituiti dagli enti locali, dalle università e dai consorzi per le aree di sviluppo industriale;

b) per un terzo, a progetti innovativi sul telelavoro, presentati da imprese e cooperative giovanili e femminili ai consorzi di cui alla lettera a), e approvati dal Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;

c) per un terzo, a progetti di ricerca sull'innovazione tecnologica e lo sviluppo dell'area mediterranea, tali da creare nuovi posti di lavoro nel Mezzogiorno d'Italia, approvati dal Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

Art. 19.

(Strumenti per lo sviluppo del telelavoro)

1. È istituito un fondo per il telelavoro, per la concessione di agevolazioni in forme definite con regolamento del Governo, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono concesse ad imprese, cooperative, istituti, associazioni e consorzi, anche senza scopo di lucro, nonché organizzazioni di volontariato, che presentino progetti intesi a promuovere:

a) il reinserimento nell'attività produttiva, mediante il telelavoro, delle persone che si trovano in condizioni di svantaggio sociale o di rischio di espulsione dal mercato del lavoro, con particolare riferimento alle aree di crisi o depresse;

b) la diffusione del telelavoro fra i giovani, le donne ed altre fasce di popolazione escluse od emarginate dal lavoro;

c) la diffusione del telelavoro fra i portatori di *handicap* psico-fisici e socio-ambientali ed altre categorie svantaggiate o emarginate dal mercato del lavoro;

d) la riduzione, grazie al telelavoro, degli spostamenti effettuati con mezzi di locomozione inquinanti e comunque per distanze superiori ai trenta chilometri;

e) l'occupazione intellettuale, particolarmente nel Mezzogiorno.

Art. 20.

(Agevolazioni interstrutturali)

1. Il Ministro delle comunicazioni, di concerto col Ministro dei trasporti e della navigazione, presenta, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un piano per la revisione del sistema tariffario, al fine del contenimento delle tariffe per le utenze telefoniche e multimediali ed altri strumenti di comunicazione necessari al telelavoro, con particolare riferimento alle direttrici Nord-Sud e continente-isole, anche favorendo la concorrenza tra i fornitori di servizi.

2. Il Ministro delle comunicazioni e il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che si avvale dei poteri di cui all'articolo 2 del decreto-legge 31 maggio 1994, n. 332, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 1994, n. 474, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, concertano con la società «TELECOM Italia» l'istituzione di un servizio pubblico di telecomunicazioni dedicate al telelavoro.