

2010 Telelavoro presente in novantacinque Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

- **1994 Accordo Saritel**
- **1995 Accordo Italtel**
- **1995 Accordo Telecom**
- **1996 Contratto TLC**
- **1996 Protocollo Federelettrica**
- **1997 Accordo Zanussi &altri**
- **1997 Contratto Commercio**
- **1998 Secondo Accordo Telecom Italia**
- **1998 Bassanini Ter Pa**
- **1998-9 Regole tecniche per il telelavoro e Regolamento recante disciplina del telelavoro**
- **2000 Accordo PA**
- **2001 Codice di condotta sul telelavoro**
- **2001 Terzo Accordo Telecom Italia**
- **2002 L'accordo quadro europeo sul telelavoro**
- **2004 Accordo interconfederale italiano**
- **2009 Ipotesi contratto EDS Italia**
- **2011 Accordo SSC Gruppo Telecom Italia**

1994 Accordo Saritel con i sindacati di informazione e spettacolo.

La contrattazione aziendale si è interessata di telelavoro sin dal 1994, anno in cui vide la luce il primo accordo in materia, stipulato tra la direzione della Saritel e le organizzazioni sindacali del settore dell'informazione e spettacolo. Il contratto interessava inizialmente 16 dipendenti ed è stato poi esteso ad una sessantina. Secondo quell'accordo il personale addetto alle vendite in forza in alcune grandi città del Nord, le cui sedi erano destinate alla chiusura, poteva chiedere, in alternativa al trasferimento a Pomezia (una cittadina in provincia di Roma), di rimanere nella città d'origine e lavorare da casa in collegamento con la sede centrale tramite l'attrezzatura fornita dall'azienda (PC, stampante, fax, linea telefonica, ecc.). L'azienda si impegnavo a farsi carico di tutte le spese connesse con l'installazione e la manutenzione degli strumenti e per l'esercizio della nuova linea telefonica. Al lavoratore sarebbe spettato un rimborso forfetario (per lo spazio che le attrezzature occupano nella sua abitazione e per l'energia elettrica fornita) pari a 200 mila lire mensili (per 12 mensilità). Altri quattro impiegati poi, avrebbero lavorato da Padova sperimentando un centro di telelavoro, che l'azienda finalizzava alla "costruzione di un prodotto consulenziale da offrire sul mercato".

1995 Accordo Italtel

Dopo poco, anche un'altra azienda, l'Italtel, giunse a stipulare un proprio contratto di telelavoro, che interessava 13 persone, tutti quadri operanti nel settore della ricerca, dell'analisi dei sistemi e dello sviluppo del software. I tredici lavoravano da casa, su una postazione di proprietà dell'azienda, non erano previsti compensi per lavoro straordinario o notturno, ma esisteva una "gratifica" di 3 milioni per il periodo (inizialmente di sei mesi) in cui si sarebbe svolta la sperimentazione. Quello dell'Italtel è il primo accordo sindacale che prevedeva espressamente la firma di una lettera di accordo individuale tra azienda e lavoratore, nonché l'accettazione di una specifica clausola, richiesta dalla AT&T che al momento dell'accordo aveva un contratto di fornitura in corso con l'Italtel, che garantiva la riservatezza circa le informazioni trattate a casa del dipendente.

1995 Primo Accordo Telecom Italia

Sono poi seguiti altri contratti; sino a quello più noto, firmato il 1° Agosto 1995 in TELECOM ITALIA, che si proponeva di far lavorare da casa 200 operatori del servizio 12. Esso nasce come alternativa al trasferimento del personale. Infatti Telecom Italia aveva deciso di chiudere alcune "salette" dedicate all'assistenza clienti acquisite dopo la fusione con l'Iritel. Questo produceva, nella scelta aziendale, circa 800 trasferimenti dal Sud al Nord. Per risolvere il problema l'azienda escogitò un artificio tecnico (detto remotizzazione) consistente nel trasferire le chiamate degli utenti dalle zone ad alto traffico verso quelle a basso tasso di utilizzo degli impianti, muovendo - per così dire - il lavoro anziché i lavoratori. Nel contesto di tale riorganizzazione viene decisa anche la sperimentazione del telelavoro a domicilio: un quarto dei "dipendenti remotizzati" poteva far domanda per lavorare dal proprio appartamento, a patto di passare dal full-time al part-time e di poter dimostrare l'idoneità della casa ad ospitare l'apposita apparecchiatura in un locale separato o separabile dalle stanze in cui avviene la vita familiare. L'accordo stabiliva inoltre che la scelta del telelavoro (e del part-time) non fosse reversibile prima di tre anni e che l'orario della prestazione sarebbe stato fissato dall'azienda. Come si vede, si trattava di un'offerta di telelavoro non particolarmente attraente, a causa dell'orario e retribuzione ridotti, della rigidità delle turnazioni e della difficoltà di avere un ripensamento. Tutto ciò portò al sostanziale congelamento dell'iniziativa,

1996 Contratto TLC

A partire dal 1996, la contrattazione nazionale di categoria inizia ad interessarsi del telelavoro, e la regolamentazione si estende così ad interi gruppi industriali. Nel settembre di quell'anno viene infatti siglato il contratto delle aziende di telecomunicazioni, che prevede tre tipologie di telelavoro:

1. domiciliare, con la previsione di periodici rientri in azienda del lavoratore;
2. working out, più comunemente conosciuto come lavoro mobile - una tipologia quindi particolarmente adatta a chi opera sul campo e ai venditori - per il quale il contratto ipotizza la sperimentazione di schemi nuovi di distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, purchè nell'ambito dei massimi definiti contrattualmente;
3. lavoro a distanza, - in pratica la "remotizzazione" sperimentata al servizio 12 di Telecom Italia sin dall'agosto 1995 - in cui l'attività lavorativa viene svolta presso centri operativi lontani dalla sede aziendale cui fa capo l'attività stessa in termini gerarchici.

Nell'accordo vengono enunciati due importanti principi: da una parte che le ordinarie funzioni gerarchiche potranno essere espletate per via telematica e valutando (almeno per le professionalità medio-alte) il raggiungimento di obiettivi concordati; dall'altra che la riservatezza delle informazioni aziendali, anche in condizioni di lavoro domiciliare o mobile, dovrà essere assicurata dallo stesso lavoratore.

1996 Protocollo Federelettrica ed i sindacati settore elettrico

Nel maggio 1996 viene stipulato tra Federelettrica e le organizzazioni di categoria afferenti a Cgil, Cisl e Uil un "protocollo sulla introduzione sperimentale del telelavoro domiciliare". In esso si afferma che il telelavoro - visto come strumento sia di flessibilizzazione del lavoro, sia di miglioramento delle condizioni ambientali e sociali delle aree urbane - potrà essere oggetto di sperimentazioni operative per periodi non superiori a 12 mesi in tutte le aziende del settore. I diritti assicurati ai lavoratori dagli estensori del protocollo sono ampi e dettagliati: rispetto di tutte le

disposizioni di legge, e in particolare dell'art. 4 dello Statuto e del dlgv 626/94 sulla sicurezza dei luoghi di lavoro; attività specifica di formazione, sia professionale che sugli aspetti sociali; adeguati livelli di comunicazione sia con l'azienda che con il sindacato; programma di rientri periodici per assicurare i contatti e le verifiche organizzative; rimborso degli oneri sostenuti dai lavoratori nel corso della sperimentazione.

1997 Accordo Zanussi &altri

Molto discussi da giuristi ed esperti sono stati gli accordi raggiunti da Caridata, ENPACL - l'Associazione Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Consulenti del Lavoro, Zanussi, in quanto, di volta in volta ognuno di essi "ha aggiunto un tassello" al panorama regolativo.

Accordo Caridata

L'accordo della Caridata, azienda che sviluppa software di proprietà della banca Cariplo, è il primo che, anziché forme di lavoro domiciliare, regola il telelavoro svolto da un telecentro sito a Piacenza da un gruppo di otto dipendenti che altrimenti avrebbero dovuto spostarsi quotidianamente a Milano. L'appartamento utilizzato come telecentro è di proprietà di uno dei dipendenti, ma viene attrezzato, grazie a questo contratto, a spese dell'azienda;

Accordo ENPACL (Associazione Ente Nazionale Previdenza Assistenza Consulenti del Lavoro)

All'ENPACL la novità di rilievo è che il modello di telelavoro scelto, pur essendo home based, è di tipo alternato. I telelavoratori, insomma, non lavoreranno sempre da casa (magari con brevi ritorni in azienda su chiamata del capo), ma dovrà esistere una alternanza prevedibile tra lavoro a casa e lavoro in ufficio. Per ogni singolo telelavoratore sono stabiliti i giorni di prestazione domiciliare e le fasce orarie di reperibilità da concordare con il responsabile dell'Ufficio di appartenenza in funzione delle esigenze organizzative. Un'ulteriore novità dell'accordo ENPACL sta nella costituzione di un apposito Osservatorio congiunto azienda/sindacato che dovrà svolgere verifiche periodiche della sperimentazione sulla base di apposite schede di monitoraggio previste dalla Commissione Telelavoro interna.

Accordo Zanussi

L'accordo stipulato alla Zanussi nel dicembre del 1997 è destinato alle lavoratrici madri, le quali, grazie al lavoro svolto a casa, potranno - almeno secondo le parti - "mantenere l'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro per accedere ad aspettative facoltative post partum e a eventuali lunghe assenze per la malattie del bambino, ovvero per evitare condizioni di lavoro ambientali potenzialmente pregiudizievoli." E' una piccola rivoluzione, che sarà seguita da molte altre aziende, tra cui l'AMA di Roma.

1997 Contratto Commercio

Nel contratto del Commercio, stipulato il 20 Giugno 1997, il telelavoro è considerato "una variazione della 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". Le tipologie ammesse nel contratto sono tutte quelle classiche (lavoro a domicilio; centri di telelavoro; telelavoro mobile), ma spunta anche la forma detta hoteling, intesa come

disponibilità di una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Le regole del telelavoro si ispirano a sei principi di base:

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 di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. 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.

1998 Rilancio del telelavoro in Telecom Italia

Rilancio del telelavoro in Telecom Italia con diverse regole ed un enorme successo per l'adesione dei lavoratori, nell'estate del 1998. Anche Telecom Italia ha effettuato una sperimentazione per 200 dipendenti in regime di telelavoro domiciliare per il Servizio 12. Ogni dipendente è stato dotato di postazione casalinga: unità di elaborazione tastiera, monitor e cuffia microfonica, unitamente a una lampada e il telefono/fax. Interessante è stata la cura della sicurezza, implementata grazie all'alimentazione separata, tramite linea di energia dedicata alla postazione che, a fine turno, viene automaticamente disabilitata.

1998 Legge Bassanini ter domanda ad AIPa e parti sociali

Il telelavoro entra nella Pubblica Amministrazione con l'art. 4 della legge 191/98 (la "Bassanini ter", terza legge di semplificazione e riforma amministrativa del Ministero della Funzione Pubblica), che prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di forme di lavoro a distanza installando, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le apparecchiature informatiche e i collegamenti telefonici e telematici necessari allo scopo. I dipendenti interessati dalla normativa potranno essere autorizzati "ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa". La modalità organizzativa è demandata ad un apposito regolamento (emesso alcuni mesi dopo con il concorso dell'AIPA, l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione) e a un accordo sindacale.

1998-9 Regole tecniche per il telelavoro e Regolamento recante disciplina del telelavoro

I contratti aziendali in telelavoro - delineati dalla contrattazione collettiva - si fondano su due norme specifiche: Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del DPR n.70/99 secondo la

[Deliberazione AIPA n.16/2001](#) e Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (articolo 4, comma 3, legge n.191/1998 secondo il [D.P.R. n.70/1999](#). Quest'ultima, in particolare, applicabile anche al settore privato fornisce delle **linee guida** su **postazione**, modalità di connessione, tecniche di identificazione e **autenticazione**, **scambi di informazione** tra uffici ed eventuale uso della firma digitale. Altre [normative connesse](#), raccolte in norme separate, forniscono un quadro più completo, ad esempio in materia di **sicurezza sul lavoro**, uso della posta elettronica e programmi informatici.

2000 Accordo Aran e sindacati per il telelavoro nella PA

Nel marzo del 2000 viene raggiunto l'accordo per il telelavoro nella PA dall'Aran e dai sindacati. La lg 191\98 prevedeva che gli enti della P.A. possano "in ogni caso" avviare forme sperimentali di telelavoro, a patto che vengano sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'AIPA e ne sia data comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2001 Nuovo accordo di telelavoro in Telecom Italia

Nell'agosto 2001 ulteriore accordo stipulato con il sindacato per 300 addetti dell'INFO 12 lavorano da casa Sulla scia di questi accordi si sono mosse altre aziende, stipulando o proponendo contratti di telelavoro per i propri dipendenti.

2009 Ipotesi Accordo Contratto Integrativo Aziendale EDS ITALIA

Art.3.4. Telelavoro. Le parti si impegnano a stipulare un accordo sul telelavoro che si riferirà di massima ai modelli normativi mutuati da HP. Le parti convengono sull'opportunità di stipulare un apposito accordo di sperimentazione sul telelavoro (eventualmente attraverso la costituzione di un gruppo paritetico per la stesura della bozza) che preveda una durata non rinnovabile tacitamente, ma solo successivamente all'esame dei risultati della sperimentazione ed alla stipula di specifico accordo (di proroga o di regolamentazione a regime della materia). In ogni caso la sperimentazione deve recepire i seguenti punti:

- il telelavoro deve essere volontario;
- deve essere possibile, per entrambe le parti, l'interruzione - con un ragionevole preavviso che dipenderà dall'organizzazione tecnica del lavoro - della prestazione a distanza;
- il lavoratore - nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa - deve poter distribuire in maniera flessibile l'orario di telelavoro, senza retribuzione aggiuntiva per festivi e notturni, fatti salvi i periodi di reperibilità e le presenze in azienda concordate.
- il telelavoro non può essere "assoluto"; debbono quindi essere previsti una serie di rientri non episodici in azienda;
- chi telelavora deve avere la garanzia della pari opportunità di carriera rispetto a chi è in sede aziendale;
- i carichi di lavoro e turnazioni dovranno essere equamente ripartiti tra lavoratori in sede e telelavoratori;

- il telelavoratore non può essere ritenuto responsabile - se non in caso di colpa grave o dolo - dei danneggiamenti o furti del materiale aziendale che costituisce il posto di lavoro remoto;
- l'Azienda dovrà rispettare le norme sulla sicurezza del lavoro e sull'idoneità ergonomica della postazione remota, sia essa in un'abitazione o in un centro di telelavoro;
- l'Azienda dovrà fornire idonei sistemi di sicurezza informatici che impediscano l'accesso fraudolento (senza volontà del lavoratore) dall'eventuale terminale remoto alla rete dell'impresa;
- al lavoratore spetta una compensazione per tutte le spese aggiuntive strettamente necessarie al telelavoro; l'Azienda deve assistere i lavoratori nello svolgimento delle pratiche burocratiche eventualmente richieste dalla de-localizzazione (es.: modifica della destinazione d'uso di parte dell'appartamento, permessi della A.S.L. competente territorialmente ecc.);
- il lavoratore deve disporre di idonei canali di comunicazione - primi fra tutti la posta elettronica - che gli permettano di rimanere in contatto con responsabili, colleghi e rappresentanti sindacali, nel rispetto dello spirito dell'art. 4 legge 300/70;
- va garantito il diritto di partecipare alle assemblee che si tengono sul posto di lavoro considerando come prestazione a tutti gli effetti sia il tempo dell'assemblea sia quello di spostamento;
- i telelavoratori debbono essere inseriti nei normali processi formativi aziendali;
- eventuali indennità legate alla presenze in sede, previste da accordi sindacali, non saranno corrisposte a chi opera la sua attività presso il proprio domicilio.

[2011 Accordo per il telelavoro in SSC \(TelecomItalia\)](#)

- | | |
|--|---|
| 1. Abbigliamento(Industria) | 53. Grafici, Editoriali (Cnai - Unapi) |
| 2. Abbigliamento - Cnai/Unapi | 54. Istituti Per Il Sostentamento Del Clero |
| 3. Aeroporti - Trasporto Aereo | 55. Lampade E Cinescopi (Industria) |
| 4. Aeroporti, Trasporto Aereo - Cnai | 56. Lapidei - Cnai/Unapi |
| 5. Agenzie Immobiliari | 57. Lavanderie E Tintorie - Cnai/Unapi |
| 6. Alimentari - Cnai/Unapi | 58. Legno E Arredamento (Piccola Industria) |
| 7. Amministratori Di Condominio | 59. Legno E Arredamento - Cnai/Unapi |
| 8. Anffas | 60. Magazzini Generali |
| 9. Assicurazioni (Amministrativi E Produzione) | 61. Metalmeccanici (Cooperative) |
| 10. Autoferrotranvieri | 62. Metalmeccanici (Industria) |
| 11. Autorimesse E Noleggio Automezzi | 63. Metalmeccanici (Piccola Industria) |

12. Avis
13. Barbieri E Parrucchieri - Cnai/Unapi
14. Calzaturieri (Industria)
15. Cartai (Industria)
16. Cartai (Piccola Industria)
17. Case Di Cura Private - Aiop (Pers. Non Medico)
18. Case Di Cura Private - Aris (Pers. Non Medico)
19. Casse Rurali Ed Artigiane
20. Centri Elaborazione Dati
21. Ceramica - Assopiastrelle (Industria)
22. Ceramica - Cnai/Unapi
23. Chimici E Vetro - Cnai/Unapi
24. Chimici Farmaceutici (Industria)
25. Chimici Farmaceutici (Piccola Industria)
26. Commercio (Fino A 50 Dipendenti)
27. Commercio (Fino A 8 Dipendenti)
28. Commercio - Confcommercio
29. Commercio - Confesercenti
30. Concerie (Industria)
31. Consorzi Di Bonifica
32. Cooperative Sociali
33. Credito
34. Edili - Cnai/Unapi
35. Elettrici
64. Metalmeccanici - Cnai/Unapi
65. Nettezza Urbana (Aziende Municipalizzate)
66. Nettezza Urbana (Aziende Private)
67. Occhiali (Industria)
68. Odontotecnici - Cnai/Unapi
69. Ombrelli E Ombrelloni (Industria)
70. Orafi E Argentieri - Cnai/Unapi
71. Panificatori - Cnai/Unapi
72. Panificatori - Uinci/Ucict
73. Pelli E Cuoio (Industria)
74. Penne, Matite E Spazzole (Industria)
75. Petrolio (Industria Privata)
76. Pompe Funebri (Aziende Municipalizzate)
77. Poste Italiane
78. Pulizia - Cnai/Unapi
79. Radiotelevisioni Private (Imprese Minori)
80. Recapiti (Telegrammi, Espressi)
81. Retifici Meccanici Da Pesca
82. S.I.M. (Societa` D'intermediazione Mobiliare)
83. Scuole Religiose - Agidae
84. Studi Professionali - Consilp
85. Studi Professionali Tecnici
86. Telecomunicazioni
87. Terziario, Servizi - Uinci/Ucict

36. Elettrici (Aziende Municipalizzate)
37. Elettrici - Enel
38. Energia - Eni
39. Enti Previdenziali Privatizzati
40. Esattorie E Tesorerie
41. Fasonisti
42. Federcasa
43. Ferrovie Dello Stato
44. Formazione Professionale Convenzionata
45. Fotoincisione Tessile
46. Gas E Acqua
47. Giocattoli, Modellismo (Industria)
48. Giornali Quotidiani
49. Gomma, Plastica (Industria)
50. Gomma, Plastica (Piccola Industria)
51. Grafici, Editoriali (Industria)
52. Grafici, Editoriali (Piccola Industria)
88. Tessili (Industria)
89. Tessili (Piccola Industria)
90. Trasporto - Cnai/Unapi
91. Trasporto E Spedizione Merci - Confetra
92. Trasporto E Spedizione Merci - Fai
93. Turismo (Imprese Minori)
94. Vetro
95. Videofonografici