

2004 Accordo Interconfederale italiano

Nel 2004 è stato sottoscritto un [Accordo interconfederale](#) di regolamentazione generale in recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2002. Successivamente, la maggior parte dei contratti collettivi rinnovati hanno poi recepito completamente le disposizioni. La sicurezza del telelavoro rappresenta probabilmente il principale deterrente per le aziende. In realtà, il telelavoro è regolato anche in materia di trattamento dati aziendali con la norma [ISO/IEC 27001](#), che indica i controlli minimi per la postazione di telelavoro e per evitare accessi non autorizzati ai dati aziendali.

2002 L'accordo quadro delle parti sociali europee sul telelavoro ([Framework agreement on telework](#))

L'accordo sul telelavoro è stato firmato dalle parti sociali europee (**ETUC, UNICE/UEAPME e CEEP**) il 16 luglio 2002, dopo otto mesi di negoziazione. Esso stabilisce che i telelavoratori - definiti come coloro che lavorano lontano dalla sede centrale regolarmente e che usano le tecnologie dell'informazione per farlo - hanno gli stessi diritti dei corrispondenti lavoratori in sede. L'obiettivo perseguito è quello di consentire alle imprese di modernizzare l'organizzazione del lavoro e ai lavoratori di conciliare lavoro e vita privata. L'adozione del telelavoro è una scelta volontaria per entrambe le parti e l'accordo prevede alcune disposizioni sulla formazione e la sicurezza e la salute, nonché misure atte ad evitare il problema dell'isolamento organizzativo. Le prime proposte della Commissione Europea sulla regolazione del telelavoro si sono avute nel luglio del 2000. Prima della Dichiarazione di Laeken del dicembre 2001, le parti sociali europee avevano annunciato di voler sviluppare uno spettro di strumenti diversificati in alternativa all'iter legislativo, inclusi gli accordi autonomi. Tuttavia, l'uso di tali strumenti per il telelavoro è stato oggetto di controversie: l'UNICE si è inizialmente opposta ad ogni forma di regolazione; il CEEP era favorevole agli accordi autonomi, mentre l'ETUC era diviso. Mentre molti affiliati del Nord appoggiavano la proposta degli accordi autonomi, il Trade Union Congress inglese e altri sindacati continentali preferivano una direttiva. Una "soft law" è apparsa la scelta più adatta per il telelavoro, che spesso riguarda lo sviluppo di nuove pratiche e strumenti a livello aziendale piuttosto che la protezione dei diritti di base per i lavoratori.

L'accordo è stato reso effettivo il 15 luglio 2005, ma solo cinque dei 25 Paesi Membri (Italia, Paesi Bassi, Ungheria, Spagna e Gran Bretagna) hanno rispettato questa scadenza. Molti altri Paesi hanno quasi completato l'attuazione entro il 2006, ma alcuni (come la Danimarca, l'Austria e la Slovenia) sono stati molto più lenti. Nei vari Paesi sono stati utilizzati diversi metodi di implementazione dell'accordo: la legislazione, la contrattazione collettiva e le linee guida per le good practices. Il Portogallo e altri nuovi Paesi Membri, ad esempio, hanno trasposto l'accordo sul telelavoro nella legislazione; la Gran Bretagna e l'Irlanda hanno emesso linee guida per le good practices, mentre molti paesi continentali hanno scelto i contratti collettivi.

Translations of the agreement made by the European Commission: [FR](#)

Final joint implementation report (2006): [EN](#)

ETUC interpretation guide: [EN](#) [FR](#)

2001 Codice di Condotta sul telelavoro (Sectorial Social Dialogue Committee for Telecommunications)

A livello europeo, viene raggiunto, il 16 febbraio 2001, un "codice di condotta sul telelavoro" tra imprese e sindacati nell'ambito del Sectorial Social Dialogue Committee for Telecommunications.

Il quadro regolativo, cui si uniformeranno tutti gli accordi e le prassi negoziali in Europa, prevede 12 chiare regole sul telelavoro:

1. L'introduzione del telelavoro sarà volontario per entrambe le parti (lavoratori e datori di lavoro) e dovrebbero esistere degli accordi collettivi che costituiscano un quadro di riferimento per i contratti di telelavoro individuali.
2. I telelavoratori saranno trattati come i lavoratori che operano all'interno dell'azienda e saranno assegnati ad una unità organizzativa dell'azienda.
3. Tutte le apparecchiature saranno acquistate, installate e mantenute dall'azienda e torneranno in azienda alla fine del telelavoro.
4. Tutti i costi del telelavoro saranno a carico dell'azienda.
5. I telelavoratori hanno le stesse opportunità di formazione e carriera dei lavoratori che operano all'interno dell'impresa. I criteri di valutazione saranno gli stessi adottati per tutti i lavoratori
6. Qualora il posto di lavoro a casa non sia più disponibile, il datore di lavoro assicura ogni sforzo per trovare un impiego alternativo al telelavoratore.
7. Le leggi e accordi su sicurezza e salute si applicano anche al posto di lavoro domiciliare.
8. L'azienda farà ogni sforzo per evitare l'esclusione e l'isolamento del telelavoratore, inclusa la possibilità di incontrare i colleghi e accedere alle informazioni aziendali su base regolare.
9. I telelavoratori debbono garantire che apparati, informazioni e dati sono trattati confidenzialmente, come prescrivono le policy aziendali.
10. I telelavoratori debbono essere informati sul metodo utilizzato per misurare le loro prestazioni lavorative. Per quanto possibile, il controllo dovrebbe basarsi sul risultato più che sullo svolgimento del lavoro. I metodi di controllo debbono essere consistenti con quelli applicati dall'azienda per i non telelavoratori.
11. Le visite dei manager e datori di lavoro a casa del telelavoratore debbono essere preventivamente concordate.
12. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi e sindacali degli altri lavoratori, incluso il diritto di comunicare con le loro rappresentanze sindacali.