



La disciplina del telelavoro nel Ccnl Centro elaborazione dati - CED

di **Francesco Bosetti**

In questo terzo appuntamento con l'analisi della regolamentazione del telelavoro nella contrattazione collettiva [\[1\]](#), ci occuperemo della disciplina prevista dal Ccnl Centro elaborazione dati - CED, rinnovato dalle parti sociali in data 9 marzo 2022.

La disciplina del telelavoro nel Ccnl Centro elaborazione dati - CED

La disciplina del telelavoro prevista dal Ccnl Centro elaborazione dati è contenuta in 15 articoli (articoli 251-265), nei quali viene offerta una regolamentazione del telelavoro al tempo stesso sintetica, ma molto chiara, ispirata a favorire il miglioramento della qualità della vita del lavoratore e la gestione dei tempi di lavoro. Elemento da sottolineare, che verrà approfondito nell'analisi che segue, è la particolare attenzione dedicata dalle parti sociali all'aspetto del potere di controllo da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore in telelavoro, questione sicuramente da non sottovalutare al fine di instaurare un accordo di telelavoro genuino e conforme alla normativa, prevista dell'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

Come anticipato, gli articoli 251-265 regolamentano il telelavoro secondo il seguente schema, che sarà oggetto della nostra trattazione:

Disciplina telelavoro Ccnl Centro elaborazione dati - CED

Articolo	Argomento
Articoli 251, 252 e 262	Sfera di applicazione e definizione di telelavoro
Articoli 256, 257 e 261	Accordo di telelavoro
Articoli 253 e 265	Obblighi del datore di lavoro
Articoli 254 e 255	Obblighi del telelavoratore
Articoli 258 e 259	Misure di protezione e prevenzione

Sfera di applicazione e definizione di telelavoro

Il Ccnl Centro elaborazione dati - CED definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal



dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali e circoscrive in maniera dettagliata le mansioni per le quali non è possibile instaurare un accordo di telelavoro, in quanto attività che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori distaccati presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Per quanto riguarda il campo di applicazione, l'articolo 252, Ccnl, chiarisce che il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che, per natura o per logistica, non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

L'articolo 252, Ccnl, in conformità con il principio della volontarietà del telelavoro stabilito dell'accordo interconfederale 9 giugno 2004, precisa che l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'articolo 265, Ccnl, dispone una specifica regolamentazione per i ricercatori delocalizzati: il telelavoro può essere utilizzato anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuino a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, la sua eventuale modifica potrà avvenire solo con un accordo tra azienda e lavoratore.

Accordo di telelavoro

L'articolo 257, Ccnl, chiarisce che l'accordo tra l'azienda e il telelavoratore deve prevedere la



durata, che può essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nell'ipotesi di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle 2 parti può, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa; gli accordi a tempo determinato possono essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

In tema di pause, l'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Relativamente ai lavoratori padri e alle lavoratrici madri, gli accordi di telelavoro non possono essere disdettati dall'azienda per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino.

L'articolo 261, Ccnl, prevede uno specifico obbligo di comunicazione nei confronti dell'Ente bilaterale nazionale Centri elaborazione dati (Ebce), ai sensi del quale l'azienda deve fornire, entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, comunicazione all'ente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

Tale comunicazione deve fornire tassativamente i seguenti dati:

- livello di inquadramento del lavoratore,
- mansione del lavoratore, durata dell'accordo.

Nella comunicazione non devono essere resi noti in alcun modo i dati anagrafici del lavoratore in telelavoro, in quanto viene espressamente precisato che nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'Ebce, che, quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

Obblighi del datore di lavoro

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro devono essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, devono essere oggetto di specifici accordi scritti, da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Come anticipato, l'articolo 265, Ccnl, regola in maniera dettagliata il divieto di installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.



L'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'articolo 4, L. 300/1970, e previo accordo con la Rsa o con l'organizzazione sindacale firmataria del Ccnl in esame:

- per esigenze organizzative e produttive;
- per la sicurezza del lavoro;
- per la tutela del patrimonio aziendale.

Con finalità non esaustive, ma per mera esemplificazione, l'articolo in esame specifica alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi dell'articolo 4, comma 2, L. 300/1970, e che non rientrano nella categoria degli strumenti per i quali sono previste le limitazioni sopra riportate: dispositivi elettronici quali *pc*, *tablet* (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e *smartphone*.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'articolo 4, comma 3, L. 300/1970, si considera adeguata l'informazione scritta per ciascuno strumento di lavoro da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti:

- individuazione delle funzioni e applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente;
- individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti;
- chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento;
- definizione dei possibili controlli;
- identificazione dei possibili utilizzi dei dati.

Obblighi del lavoratore in telelavoro

In tema di obblighi del telelavoratore, il Ccnl (articoli 254 e 255) si concentra unicamente sui doveri relativi alla corretta gestione che il lavoratore deve seguire nell'utilizzo della strumentazione aziendale.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la



sede aziendale.

Misure di protezione e prevenzione

In tema di misure di protezione e prevenzione, il Ccnl tratta la materia in modo scarno, precisando unicamente che l'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; relativamente all'evento dell'infortunio sul lavoro, in caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sul tema, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Vista la sintetica disciplina prevista dal Ccnl, risulta opportuno richiamare quanto prevede l'articolo 7, accordo interconfederale 9 giugno 2004, nel quale viene precisato che:

- il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore;
- 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;
- al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro e/o le Autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi;
- il telelavoratore può chiedere ispezioni al fine di verificare la corretta applicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

[1] F. Bosetti, “*La disciplina del telelavoro nel Ccnl Studi professionali Confprofessioni*”, in Contratti collettivi e tabelle n. 6/2024; F. Bosetti, “*La disciplina del telelavoro nel Ccnl Terziario Confcommercio*”, in Contratti collettivi e tabelle n. 8/2024.

Si segnala che l'articolo è tratto da [“Contratti collettivi e tabelle”](#)



Seminario di specializzazione

Controllo dei lavoratori e gestione delle procedure disciplinari

Scopri di più