



UNI GLOBAL UNION:

**PRINCIPI
FONDAMENTALI PER
GARANTIRE I DIRITTI
DEI DIPENDENTI
CHE LAVORANO DA
REMOTO**



Introduzione

Il lavoro remoto è inteso come lo svolgimento della prestazione, in parte o in toto, durante l'orario di lavoro pattuito, in un luogo (scelto dal lavoratore) diverso dal luogo di lavoro usuale o dall'ufficio, con l'ausilio delle tecnologie di comunicazione fornite dal datore di lavoro.

Dall'inizio del 2020, la rapida diffusione del virus Covid-19, assieme al confinamento, ha accelerato la tendenza al lavoro remoto e, sempre in questo periodo, il 30-45% dei dipendenti (secondo il paese) ha lavorato, o continua a lavorare, da casa o da un'altra località. Anche se è poco probabile che il livello di lavoro remoto verificatosi durante il Covid possa continuare dopo la pandemia, molti lavoratori non avranno più un luogo di lavoro fisso e ci sarà presumibilmente un incremento a lungo termine della richiesta di lavoro remoto.

La scelta del lavoro remoto in circostanze 'normali' non è la stessa situazione verificatasi durante la crisi dovuta al Covid-19. Molti lavoratori hanno dovuto anche occuparsi dei figli e del loro apprendimento; non hanno avuto il tempo di adeguare l'ambiente lavoro-casa; e hanno sostenuto un onere psicologico e fisico supplementare dovuto al confinamento, alla serrata e l'isolamento. Dobbiamo stare attenti a non equiparare le due cose. Tuttavia, vale la pena di riflettere sull'esperienza di lavoro da remoto per tantissime persone, valutando le opportunità e le minacce che essa rappresenta e il ruolo del sindacato che deve affrontare il negoziato per ottenere le migliori condizioni di lavoro e tutelare i diritti dei lavoratori in futuro.

UNI Global Union, con il sostegno di UNI Finance, UNI ICTS, e UNI P&M, ha compilato dei principi fondamentali per aiutare le affiliate a UNI nella trattativa sul lavoro remoto – durante e dopo la pandemia dovuta al Covid. L'obiettivo è garantire che queste disposizioni concilino con le richieste dei lavoratori che vogliono maggiore flessibilità pur tutelando la protezione dei lavoratori e i diritti sindacali. Il lavoro remoto potrebbe comportare cambiamenti importanti alle forme lavorative e le norme applicabili al lavoro remoto dovranno essere oggetto di una contrattazione collettiva. Anche se molti contratti collettivi e alcune giurisdizioni nazionali nel mondo già contemplano taluni di questi principi, oggi esistono ancora delle lacune nella normativa a vari livelli. Questo tema deve essere affrontato prima che il lavoro remoto si diffonda e diventi permanente.

Prima di questa crisi, si era registrato un aumento della domanda di lavoro remoto da parte dei dipendenti e dei datori di lavoro. Taluni dipendenti ritengono che il lavoro remoto offra maggiore flessibilità, un miglior equilibrio fra vita professionale e vita privata, risparmio di tempo evitando il pendolarismo e altri vantaggi. L'adozione in massa del lavoro remoto durante la pandemia dovuta al Covid ha ridotto parte dello stigma associato a questo tipo di lavoro, le conseguenze negative sulle future prospettive di lavoro e sulle possibilità di carriera.

Tuttavia, la crisi dovuta al Covid-19 ha anche messo in luce i rischi del lavoro remoto, fra cui maggiore solitudine e problemi di salute mentale, minore innovazione e creatività, carico di lavoro accresciuto, incremento dell'orario lavorativo e delle ore di connessione digitale, con mancata distinzione fra vita professionale e vita privata. Possono anche insorgere problemi di salute e sicurezza, la necessità di avere un compenso adeguato, rapporti di lavoro tesi, sorveglianza dei dipendenti e soprattutto difficoltà di sindacalizzazione e organizzazione della contrattazione collettiva, e problemi di comunicazione a causa del formato sempre più virtuale e digitale.

La minaccia di lavoro remoto obbligatorio da casa dovuta al Covid-19 è evidente. Molti datori di lavoro stanno già limitandone l'aspetto volontario, e lo usano come scusa per ridurre i posti di lavoro e la remunerazione. La ristrutturazione su ampia scala delle grandi aziende con attività 'digitali off-shore' è preoccupante. Non dobbiamo perdere di vista il fatto che i datori di lavoro possono trarre dei vantaggi da un aumento del lavoro remoto, in taluni casi con un risparmio di 10.000 EUR / 11.000 dollari US all'anno per ogni dipendente, soprattutto per attività come pubblici servizi, noleggio, pulizie industriali, ecc. I dipendenti che lavorano da remoto devono poter usufruire del negoziato collettivo del sindacato per beneficiare di questi risparmi.

L'investimento in telecomunicazioni pubbliche e in un'infrastruttura digitale affidabile a prezzo conveniente è essenziale per evitare l'aumento del divario digitale. Dobbiamo anche ricordare le possibili conseguenze negative per i cittadini se si passa da un luogo di lavoro fisico al lavoro remoto, come la perdita di clienti per le piccole imprese commerciali, i ristoranti e i bar, l'impatto della chiusura delle agenzie bancarie per i clienti della zona, o le conseguenze sul livello di occupazione nei servizi connessi, come le pulizie o la sicurezza, se gli uffici restano chiusi.

I datori di lavoro devono garantire la libertà sindacale e la contrattazione collettiva per i dipendenti che lavorano da remoto

Il lavoro remoto non deve essere usato per diminuire o ostacolare il diritto dei lavoratori a creare o aderire a un'organizzazione sindacale, e non può essere usato per indebolire il dialogo sociale, minare la contrattazione collettiva o interferire con i diritti e le attività sindacali o l'adesione al sindacato.

Per assicurare che i telelavoratori possano esercitare appieno i loro diritti alla libertà sindacale, il datore di lavoro dovrà definire delle regole chiare, fra cui una dichiarazione nella quale conferma che i lavoratori hanno diritto a iscriversi al sindacato e a partecipare in attività sindacali, senza che il datore di lavoro faccia opposizione. La comunicazione dovrà essere facilmente accessibile, anche per via elettronica. Onde permettere una rappresentazione equa e consentire alle organizzazioni sindacali e ai rappresentanti dei dipendenti di avviare dei contatti e di sindacalizzare il lavoro remoto, come farebbero per il lavoro in presenza, il datore di lavoro deve dare pieno accesso a tutti i lavoratori indicando i nomi, la qualifica professionale, il recapito e la percentuale della forza lavoro complessiva che fa uso del lavoro remoto.

Tutti gli strumenti messi a disposizione del sindacato e dei rappresentanti dei dipendenti dovranno anche essere disponibili in una situazione di lavoro remoto (ad es., accesso alle comunicazioni elettroniche e bacheca virtuale) e il datore di lavoro dovrà offrire ai dipendenti e ai loro rappresentanti la possibilità di comunicare e di partecipare alle attività sindacali, ivi compreso uno spazio sicuro per le riunioni digitali, come avviene nelle sale riposo o nella mensa negli spazi fisici, senza la presenza del datore di lavoro o sotto la sua sorveglianza.

Il datore di lavoro non dovrà bloccare l'accesso agli spazi digitali usati dal sindacato e dai rappresentanti dei dipendenti, come ad esempio petizioni, sondaggi, siti web o email. Le aziende non dovranno escludere i dipendenti che lavorano da remoto nel determinare le soglie per la contrattazione e i suddetti devono avere la possibilità di partecipare alle elezioni e al voto sulle azioni collettive.



I datori di lavoro devono tutelare i diritti dei dipendenti e il rapporto con chi lavora da remoto

I dipendenti che usufruiscono del lavoro remoto – compresi coloro con contratti di breve durata o a tempo determinato – dovranno godere degli stessi diritti e condizioni derivati dal contratto collettivo offerti agli altri dipendenti, fra cui retribuzione equa, pari opportunità, nessuna discriminazione e un equilibrio fra vita professionale e vita privata (C177). Il loro contratto di lavoro non potrà essere modificato in modo sostanziale nel caso di lavoro remoto e tutti i diritti e le indennità in essere dovranno essere mantenuti. Lo stesso vale per il lavoro remoto svolto dall'estero.

Il lavoro remoto non potrà essere usato per modificare la situazione lavorativa disciplinata da contratti a lungo termine applicando condizioni più precarie come contratti a tempo determinato. Se il datore di lavoro cerca di introdurre il lavoro remoto per sostituire i posti tradizionali, questa forma lavorativa sempre più atipica dovrà essere contrastata. Il datore di lavoro non potrà premiare o penalizzare i dipendenti che preferiscono un tipo di lavoro rispetto a un altro.

Forse sarà necessario un cambiamento di mentalità in merito al posto di lavoro per garantire la fiducia ed evitare troppa sorveglianza del lavoro remoto che dovrà essere considerato un'alternativa – non un di più – al lavoro in ufficio e non dovrà quindi comportare un aumento del carico di lavoro e un maggior numero di ore lavorate. Il datore di lavoro sarà responsabile dell'attribuzione di una mole di lavoro equilibrata nel caso un evento di forza maggiore abbia conseguenze sulla capacità del dipendente di conseguire quanto pattuito; il datore di lavoro sosterrà il rischio operativo; e il dipendente avrà diritto alla remunerazione per quel periodo.

Il datore di lavoro dovrà anche impegnarsi a mantenere il rapporto con i dipendenti che lavorano da remoto, a livello individuale e collettivo, e a offrire il sostegno necessario, con seminari online sul benessere, strumenti di comunicazione e contatti con i colleghi a intervalli regolari in modo informale o online. Nel definire le regole sul lavoro remoto, il datore di lavoro dovrà esaminare attentamente l'assicurazione malattia e le norme sul congedo malattia per assicurare che i telelavoratori possano godere della stessa protezione, ivi compresi i periodi di crisi quando il lavoro remoto potrebbe essere esteso o reso obbligatorio.

“

Il lavoro remoto non potrà essere usato per modificare la situazione lavorativa disciplinata da contratti a lungo termine applicando condizioni più precarie come contratti a tempo determinato.

I sistemi di sorveglianza per monitorare i dipendenti che lavorano da remoto dovranno essere usati con moderazione

Le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni possono avere moltissime conseguenze sui lavoratori. Possono certo facilitare le procedure di lavoro ma le tecnologie in costante evoluzione per monitorare e sorvegliare possono portare a un controllo eccessivo, invadere la privacy (compresi i diritti sui dati), e svilire i rapporti di lavoro positivi. L'adozione in massa del lavoro remoto durante la pandemia da Covid è spesso abbinata a un aumento dell'uso di sistemi di sorveglianza dei lavoratori (compresa la geolocalizzazione) e di un software molto invasivo, come la schermata e/o la foto di ogni dipendente ogni pochi minuti, usando la loro webcam, per verificare ogni battuta dei tasti e analizzare ogni email o messaggio chat inviato.

L'uso dei sistemi di sorveglianza per monitorare il telelavoratore, per salvare i suoi dati e usarli nelle procedure disciplinari, deve essere contenuto, salvo se severamente disciplinato dalla legge nazionale o locale e/o il contratto collettivo. I lavoratori e il sindacato dovrebbero avere diritto alla trasparenza e a partecipare all'attivazione e all'uso di detti sistemi.

“

L'adozione in massa del lavoro remoto durante la pandemia da Covid è spesso abbinata a un aumento dell'uso di sistemi di sorveglianza dei lavoratori...



Il lavoro remoto dovrà essere volontario

Il lavoro remoto può non essere adatto a tutti i lavoratori e a tutti i tipi di mansioni, e non si addice a tutti i settori o aziende. Tuttavia, chiunque desideri lavorare da remoto non potrà essere escluso dal lavoro remoto, salvo se il datore di lavoro ha delle argomentazioni valide per non concederlo. Alcuni studi hanno dimostrato che le donne apprezzano in modo particolare la maggiore flessibilità del lavoro remoto e che questo potrebbe permettere a un numero superiore di donne di restare attive nel mondo del lavoro.

Per lo stesso motivo, non ci deve essere alcun obbligo di lavorare da remoto; il lavoro remoto deve essere volontario, e permettere al dipendente di ritornare a un lavoro a tempo pieno in presenza se lo desidera. Il dipendente deve anche poter scegliere l'abbinamento di lavoro remoto e lavoro di ufficio, secondo le proprie esigenze.

L'offerta di maggiori occasioni di lavoro remoto non deve essere usata come scusa dal datore di lavoro per chiudere gli uffici con l'intento di risparmiare sui costi o minare le condizioni di lavoro. Nel caso di una grande ristrutturazione del lavoro remoto, della chiusura definitiva di un sito lavorativo, e/o il trasferimento delle attività digitali off-shore, il datore di lavoro dovrà negoziare le condizioni di ristrutturazione con il sindacato attivando tutti i meccanismi giuridici vigenti e concernenti la ristrutturazione. In tutti i casi, è necessario adottare tutte le misure per tutelare i dipendenti durante il periodo di ristrutturazione. Durante la chiusura degli uffici, ai dipendenti sarà innanzitutto offerta la possibilità di essere trasferiti in un altro luogo di lavoro se preferiscono. Nel caso in cui non esista una possibilità di trasferimento o se il dipendente sceglie il lavoro remoto, il datore di lavoro dovrà mantenere il rapporto contrattuale senza riduzione della retribuzione, delle ferie o di altre condizioni contrattuali.

“

L'offerta di maggiori occasioni di lavoro remoto non deve essere usata come scusa dal datore di lavoro per chiudere gli uffici con l'intento di risparmiare sui costi o minare le condizioni di lavoro.

I datori di lavoro dovranno rispettare il normale orario di lavoro e il diritto alla disconnessione

I telelavoratori hanno diritto a periodi di riposo, a un limite massimo di ore lavorate, e diritto alla disconnessione, nel rispetto del quadro giuridico e contrattuale vigente, comprese le norme sul lavoro notturno, ove applicabile.

La flessibilità del lavoro remoto deve sempre essere accompagnata dal diritto alla disconnessione. Tale diritto permette ai dipendenti di separare e mantenere un equilibrio fra vita professionale e vita privata, nel pieno rispetto delle regole concernenti l'orario di lavoro, ove esse esistano. Il rispetto di questo diritto non è responsabilità dell'individuo, ma richiede un approccio collettivo con un impegno da parte dell'alta direzione per minimizzare il contatto al di fuori del normale orario di lavoro e proteggere i dipendenti dalle ripercussioni negative quando essi invocano il diritto alla disconnessione.

I dipendenti non dovranno essere premiati se scelgono di restare connessi oltre l'orario di lavoro, e il dipendente che non sarà reperibile non dovrà essere penalizzato/a. Per i dipendenti che hanno un orario prestabilito, il lavoro remoto non potrà essere usato per allungare l'orario o ridurre le pause previste dall'orario. Forse sarà necessario sviluppare nuovi strumenti e ripensare a come si misura il lavoro. Molti datori di lavoro non hanno gli strumenti adatti e si basano sulla presenza negli uffici per valutare la produttività o per misurare il successo individuale sul posto di lavoro. La presenza e la produttività non sono la stessa cosa e un maggiore rendimento può anche essere collegato alla capacità dei telelavoratori di gestire il proprio tempo in modo flessibile e secondo il proprio ritmo ottimale.

I dipendenti che lavorano da remoto non potranno essere tenuti ad accettare la sostituzione dei requisiti di presenza fisica con quelli digitali, come chiamate video fiume e chat online. Sin dall'inizio bisognerà stabilire un quadro chiaro e realistico per le prestazioni con l'assenso del dipendente e tale quadro dovrà poter essere modificato nel caso cambino le circostanze (ad es. nei momenti di crisi). I criteri concernenti le prestazioni dovranno essere uguali per tutti, che si tratti di lavoro remoto o lavoro in presenza. Il datore di lavoro dovrà precisare i tempi e gli strumenti riguardanti la disponibilità dei dipendenti. I dipendenti soggetti alle regole degli straordinari dovranno essere retribuiti come se il lavoro supplementare fosse svolto in presenza e sarà prevista un'indennità di permanenza o di guardia per i dipendenti ai quali è chiesto di tenere acceso il telefono o un dispositivo. Il datore di lavoro dovrà usare dei sistemi equi per autorizzare, misurare e retribuire gli straordinari.



I datori di lavoro continueranno a essere responsabili della salute e della sicurezza dei dipendenti



Non dovranno esserci differenze fra il lavoro remoto e altre forme di organizzazione del lavoro in termini di responsabilità collettiva del datore di lavoro in merito a salute e sicurezza sul lavoro, compresa anche una copertura assicurativa completa, il congedo malattia, un ambiente di lavoro di qualità, ergonomico e privo di violenza. (C190). Per violenza si intende soprattutto quella domestica che potrebbe essere maggiore (soprattutto per le donne) nel caso del lavoro remoto svolto da casa. Il datore di lavoro è tenuto a proteggere i dipendenti che lavorano da remoto, dovrà intraprendere una valutazione adeguata del rischio, fornire tutte le informazioni pertinenti alla policy aziendale su salute e sicurezza, e offrire formazione per l'uso delle apparecchiature da ufficio.

Onde ridurre i possibili rischi psicosociali causati dalla solitudine legata al lavoro remoto, il datore di lavoro dovrà prevedere, a intervalli regolari, dei contatti diretti per socializzare in modo formale e informale fra colleghi. Dato il maggior uso delle tecnologie informatiche e di comunicazione, i dipendenti che lavorano da remoto potrebbero essere maggiormente esposti a cyberbullismo. Anche se il lavoro remoto può ridurre le forme di violenza e di molestie a quattr'occhi, potrebbe però comportare un rischio maggiore di violenza e di molestie con l'ausilio della tecnologia, e il datore di lavoro dovrà attuare delle politiche per prevenire, monitorare e gestire tali situazioni.

L'attuazione adeguata delle misure di salute e sicurezza dovrà essere verificata dal datore di lavoro, dal sindacato e dai rappresentanti dei lavoratori che si occupano di salute e sicurezza e/o dall'ispettorato del lavoro.

Laddove esiste il lavoro remoto svolto da casa, l'accesso al posto di lavoro avverrà previa notifica e consenso. Il datore di lavoro dovrà anche esaminare con cura l'assicurazione malattia e la politica per i congedi malattia per assicurarsi che i dipendenti che lavorano da remoto siano protetti nel caso di crisi dirompente.

I datori di lavoro saranno responsabili delle apparecchiature necessarie per lo svolgimento del lavoro remoto e dei costi associati alla postazione di lavoro da remoto

Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione, fare la manutenzione e sostituire le attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro remoto, ivi comprese, ad esempio, una scrivania, sedie e schermi adeguati. Il datore di lavoro dovrà rimborsare ai dipendenti che lavorano da remoto i costi diretti e indiretti necessari per lo svolgimento delle loro mansioni, nel rispetto della legge vigente, compreso, ma non limitato a, l'affitto per il posto di lavoro, l'assicurazione, l'energia elettrica, internet, il canone del cellulare e altre spese. Il datore di lavoro dovrà inoltre informare i dipendenti nel caso esistano indennità nazionali o agevolazioni fiscali applicabili al lavoro remoto.

Tutti i particolari del caso – compresa l'organizzazione generale del lavoro remoto e del lavoro digitale, aspetti della sicurezza nel caso di perdita di dati, pirateria informatica, violazione della confidenzialità, ecc. – dovranno essere chiariti in precedenza in modo che i diritti e le responsabilità dei telelavoratori siano chiari.

“

Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione, fare la manutenzione e sostituire le attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro remoto, ivi comprese, ad esempio, una scrivania, sedie e schermi adeguati.



Il lavoro remoto dovrà essere 'neutrale dal punto di vista del genere' e aperto a tutti

La possibilità di usufruire del lavoro remoto non dovrà essere oggetto di discriminazione e avere lo stesso valore di altre forme lavorative. Bisogna combattere gli stereotipi di genere secondo i quali le richieste di lavoro remoto provengono soprattutto dalle donne poiché questo potrebbe creare uno stigma e avere conseguenze negative a lungo termine, soprattutto per la carriera, il reddito e il divario retribuzione/pensione.

Negoziare accordi sul lavoro remoto dovrà anche far parte di un dibattito più ampio sull'evoluzione della cultura aziendale, delle norme sociali e delle attese. Sebbene sia importante notare che un maggiore accesso al lavoro remoto può incoraggiare un maggior numero di donne a trovare un equilibrio migliore fra il lavoro e le mansioni personali non retribuite, rimanere attive nel mondo del lavoro, il lavoro remoto 'neutrale dal punto di vista del genere' sarà solo possibile se accompagnato da un cambiamento culturale che verta sulla condivisione dei doveri casalinghi, avendo anche accesso a dei servizi di cura (pubblici) di qualità e a un prezzo abbordabile. L'aumento dei casi di violenza domestica durante la crisi dovuta al Covid ha anche messo in luce la maggiore esposizione al rischio per le donne che svolgono il lavoro remoto da casa.

“

L'aumento dei casi di violenza domestica durante la crisi dovuta al Covid ha messo in luce la maggiore esposizione delle donne al rischio quando lavorano da casa.

I dipendenti che lavorano da remoto dovranno avere lo stesso accesso alla formazione e all'evoluzione della carriera offerti ai dipendenti che lavorano in presenza

I dipendenti che lavorano da remoto dovranno ricevere le stesse informazioni e avere lo stesso accesso alla formazione e riqualificazione, a spese del datore di lavoro, e a consigli e opportunità di carriera. Il datore di lavoro non dovrà offrire formazione al di fuori dell'orario lavorativo e quando è chiesto a un telelavoratore di recarsi in ufficio, ad esempio per una riunione inderogabile, la direzione dovrà dare un preavviso adeguato. I telelavoratori dovranno ricevere lo stesso trattamento per la valutazione delle prestazioni, per le opportunità di evoluzione della carriera e di promozione offerte ai loro colleghi che lavorano negli uffici aziendali.

Il datore di lavoro dovrà promuovere attivamente un accesso equo alla formazione digitale, anche per i nuovi strumenti, le nuove tecnologie e la cibersecurity. I modelli di lavoro remoto aumentano la richiesta di queste qualifiche e il sindacato deve collaborare con i datori di lavoro per creare dei percorsi di formazione inclusivi, soprattutto sulla diversità e sul genere. Sarà inoltre necessario offrire una formazione specifica per i superiori che gestiscono il personale che lavora da remoto.

Il datore di lavoro dovrà inoltre assicurarsi che i telelavoratori siano 'visibili' all'interno dell'azienda e che, a intervalli regolari, sia loro data la possibilità di assistere a riunioni in presenza sull'evoluzione della carriera e di ricevere mentoring, onde facilitare lo sviluppo e la progressione professionale. E' particolarmente importante per le donne che continuano a farsi carico delle responsabilità della casa e della famiglia e che hanno meno tempo, al di fuori del loro lavoro, e minori opportunità di partecipare alle attività per il miglioramento della carriera. Il probabile aumento della solitudine causata dal lavoro remoto prolungato potrà anche impedire la creazione e il rafforzamento dei contatti di lavoro e non permette di spezzare la barriera invisibile della discriminazione tra i sessi, che potrebbero colpire soprattutto la progressione della carriera delle donne e delle minoranze.



Prima di definire o prolungare le regole del lavoro remoto, le organizzazioni sindacali e i datori di lavoro dovranno valutarne molto attentamente le conseguenze che dovranno anche essere documentate



Prima di definire o prolungare le regole del lavoro remoto, le organizzazioni sindacali e i datori di lavoro dovranno valutarne molto attentamente le conseguenze e documentare tutte le regole e norme sul lavoro remoto, mettendo anche in risalto le buone prassi in essere. Le esigenze e attese dei telelavoratori, nell'ambito del loro ruolo specifico e delle circostanze, dovranno anche essere valutate, chiarite e documentate.

Il datore di lavoro, previo accordo del sindacato, dovrà fornire a tutti i dipendenti delle informazioni chiare e dettagliate sul lavoro remoto, e dovrà fare una valutazione sulla salute e sicurezza del lavoro remoto, compresi i rischi per la salute fisica e mentale, definire un piano di mitigazione del rischio, e monitorare e aggiornare regolarmente tale piano.

Il sindacato e i rappresentanti dei lavoratori dovranno essere coinvolti in tutti gli aspetti della valutazione, mitigazione, monitoraggio e accertamento – compresa l'informazione, la consultazione e gli scambi a livello transnazionale, laddove applicabili. Il datore di lavoro, il sindacato e i rappresentanti dei lavoratori dovranno anche stilare e concordare la lista dei requisiti minimi e delle condizioni di base, e sulla base di studi di fattibilità assicurarsi che i telelavoratori abbiano un'infrastruttura e dei servizi adeguati e uno spazio di lavoro per svolgere il loro dovere e restare in contatto fra di loro (anche a livello meno formale). Dovranno inoltre prevedere le misure necessarie per tutelare la privacy e garantire la protezione dei dati.

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil
1260, Nyon
Svizzera

www.uniglobalunion.org

UNI
global
union

