



**COMUNE DI PRALI
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**

**Frazione Ghigo, 16– 10060 PRALI – TO
Tel. 0121/807513 – Fax 0121/806998
e.mail prali@ruparpiemonte.it**

**ACCORDO
PROGETTO “TELELAVORO”**

Premesso che:

- la Legge n. 191/98 all’art. 4 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche di cui all’art. 1 secondo comma del D.Lgs. n. 29 del 03.02.1993 possono avvalersi di forme di lavoro a distanza (di seguito definite “telelavoro”) ai fini della razionalizzazione dell’organizzazione del lavoro e di realizzazione di economie di gestione, a condizione che ai lavoratori sia garantita la parità di salario e siano predeterminate le modalità per la verifica dell’adempimento della prestazione lavorativa;
- la medesima Legge, nonché il D.P.R. 08.03.1999, n. 70 relativo al “Regolamento recante la disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’art. 4, comma 3. della Legge 16.06.1998, n. 191” assegnano alla contrattazione collettiva il compito di stabilire i criteri di assegnazione del dipendente al telelavoro e della relativa disciplina del trattamento economico e normativo;
- il CCNL 14/09/2000 all’art. 1 che prevede la disciplina sperimentale del telelavoro;
- il 23.03.2000 è stato sottoscritto il CCNL quadro sul telelavoro il quale rinvia alla contrattazione collettiva integrativa decentrata la disciplina di dettaglio sul telelavoro;
- l’art. 23 del D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015 reca disposizioni in materia di telelavoro;
- l’art. 14 della Legge n. 124 del 07.08.2015 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella amministrazioni pubbliche”, prevede che “le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendente che se ne avvalgano non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionali e della progressione di carriera”;
- si è provveduto ad informare previamente le OO.SS. in merito alla definizione del progetto di telelavoro, ai sensi dell’art. 1, comma 2 dell’allegato al CCNL del 01.04.1999 siglato il 14.09.2000 (c.d. code contrattuali);
- per l’avvio del suddetto progetto sperimentale potrà anche essere formulata una domanda di contributo economico, attraverso la partecipazione al bando regionale approvato con D.D. n. 463 del 15.07.2016 in attuazione delle Intese Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2010 e 2012, conseguite in conferenza unificata nella seduta del 29.04.2010, Rep. Att n. 26/CU e nella seduta del 25.10.2012, Rep. Atti n. 119/CU;

le Parti concordano quanto segue:

ART. 1 FINALITA'

L'introduzione in forma sperimentale dell'istituto del telelavoro risponde alle seguenti finalità ed obiettivi:

1. introdurre soluzioni organizzative che possano rappresentare una valida opportunità per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche come ausilio a quelle categorie di lavoratori/trici in situazione di invalidità o con minori e/o familiari bisognosi di assistenza o per l'eccessiva lontananza dalla propria abitazione dal luogo di lavoro;
2. razionalizzazione ed adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
3. assicurare ai lavoratori la scelta di una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori;
4. promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenze tramite. A tal fine, si precisa che la sede municipale è situata a 1400 metri circa sul livello del mare e che, sia le condizioni climatiche sia la situazione viaria (soprattutto in inverno a causa delle nevicate risulta una difficoltà dei trasporti) comportano il raggiungimento della sede lavorativa esclusivamente con mezzi propri.
5. in ragione di quanto sopra e tenuto conto, in particolare, di quanto indicato al punto 4), la percentuale dei dipendenti che possono avvalersi del telelavoro è fissata nel 10% col minimo di una unità.

ART. 2 DEFINIZIONI

Il telelavoro è la prestazione di lavoro eseguita dal/dalla dipendente in luogo diverso dalla sede di lavoro, dove l'attività sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Ente di appartenenza.

ART. 3 ATTIVITA' LAVORABILI

L'individuazione delle attività svolte in telelavoro si basa su una ricognizione sulle situazioni di lavoro compatibili con una prestazione telelavorativa che non comporti disagi alle funzionalità dell'intera struttura ed alla qualità del servizio fornito dalla stessa.

In particolare dovrà essere approvato il progetto di telelavoro determinando il grado di telelavorabilità dell'attività del/della dipendente interessato/a, tenendo conto dei seguenti elementi:

- le attività devono poter essere eseguite a distanza o in remoto e non devono richiedere la costante presenza fisica del/della lavoratore/lavoratrice in sede;
- la prestazione potrà essere misurata in modo preciso;
- possibilità di fissare scadenze entro cui devono essere svolte le prestazioni richieste;
- le attività non devono richiedere la presenza giornaliera in sede e relazioni non gestibili in remoto;
- attività che, pur richiedendo relazioni frequenti con colleghi ed utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione, anche mediante strumenti telematici e telefonici;

- propensione e capacità dei/delle lavoratori/lavoratrici coinvolti/e nel telelavoro ad utilizzare le tecnologie informatiche.

Sono escluse dal novero delle attività telelavorabili quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate con particolare riferimento a quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con impiego di macchine ed attrezzature, oppure da effettuare sul territorio (a titolo esemplificativo: servizi di polizia locale e addetti alla manutenzione del patrimonio), ovvero che prevedono l'utilizzo e la consultazione di materiale e/o archivi cartacei.

L'introduzione in forma sperimentale dell'istituto del telelavoro è prevista esclusivamente per il periodo che va dal 15.12.2018 al 30.04.2019.

ART. 4 PROGETTI DI TELELAVORO

I progetti di telelavoro saranno predisposti dal Responsabile del Servizio.

In accordo con i/le dipendenti interessati/e i progetti dovranno indicare:

- gli obiettivi realizzabili con l'attività di telelavoro;
- il nome del/della dipendente che ha espresso, per iscritto, esplicito interesse al telelavoro;
- l'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro con indicazione della frequenza dei rientri nella sede di lavoro (almeno tre giorni/settimana, fatti salvi i casi di cui al punto 1 dell'art. 7). Nel caso di part time verticale, il numero di giornate in cui si può ricorrere al telelavoro, non potrà eccedere il 50% delle giornate lavorative previste dal contratto individuale di lavoro.
- le fasce orarie di disponibilità telefonica giornaliera;
- eventuali modificazioni organizzative ritenute necessarie;
- la durata del progetto.

ART. 5 AVVISO PER LA PRESENTAZIONE DEI PROGETTI DI TELELAVORO

L'ufficio segreteria, con periodicità annuale, predisporrà un avviso di apertura dei termini per la presentazione di nuovi progetti di telelavoro.

ART. 6 MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI/DELLE TELELAVORATORI/TRICI

L'accesso al progetto di telelavoro avviene a richiesta del/della dipendente. Possono presentare la domanda di telelavoro i dipendenti in servizio, con orario di lavoro a tempo pieno o parziale, che si trovano nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari ovvero per ridurre gli spostamenti casa-lavoro-casa nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenze.

Nell'ambito delle risorse disponibili l'Amministrazione può autorizzare un numero di richieste di telelavoro nei limiti massimi del 10%, con il minimo di una unità, dei dipendenti in servizio nell'Ente, considerato alla data del 31 dicembre di ciascun anno, ivi compresi i caso già attuati.

ART. 7 CRITERI

I criteri per definire le priorità delle richieste sono definiti come segue:

1. invalidità con percentuale pari o superiore al 70% del/della dipendente debitamente certificata dalla struttura pubblica competente o terapie salvavita non ricomprese nel periodo di comporta;
2. assistenza ai parenti o affini entro il terzo grado o conviventi, con handicap accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992;
3. assistenza a parenti entro il secondo grado, affini entro il 1° grado e conviventi, in situazione di gravità psicofisica ancorché non accertata ai sensi della Legge 104/1992, ma certificata da struttura pubblica competente;
4. figlio in età fino a tre anni non compiuti;
5. difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro a causa dell'eccessiva lontananza dall'abitazione alla sede di lavoro;
- 6.

Relativamente ai criteri sopra elencati, viene formata graduatoria ai quali si applicano i seguenti punteggi cumulabili:

Invalidità civile con percentuale pari o superiore al 70% del/della dipendente debitamente certificata dalla struttura pubblica competente o terapie salvavita non ricomprese nel periodo di comporta	15 punti
Assistenza ai parenti o affini entro il terzo grado o conviventi con handicap accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 104/1992	8 punti
Assistenza ai parenti entro il secondo grado, affini entro il 1° grado e conviventi, in situazione di gravità psicofisica ancorché non accertata ai sensi della Legge 104/1992, ma accertata da struttura pubblica competente	5 punti
Figli in età 0/3 anni non compiuti	10 punti
Distanza tra domicilio abituale e sede abituale di lavoro tra 21 e 40 km	15 punti
Distanza tra domicilio abituale e sede abituale di lavoro oltre 41 km	20 punti

All'atto della presentazione delle domande, il segretario comunale assegna il punteggio complessivo derivante dal possesso dei requisiti sopra indicati, per l'inserimento della domanda nella graduatoria generale.

A parità di punteggio la preferenza è determinata dalla maggiore età.

ART. 8 INQUADRAMENTO E ORARIO DI LAVORO

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del/la lavoratore/trice.

L'orario di lavoro è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del/la lavoratore/trice in relazione all'attività che deve svolgere, fermo restando la fascia oraria minima giornaliera.

Il telelavoratore deve, infatti, rendersi reperibile per una fascia oraria minima giornaliera pari a 2 ore all'interno dell'orario di lavoro obbligatorio, anche non consecutive, da concordare con il Responsabile di Area, in funzione delle esigenze organizzative per eventuali comunicazioni di servizio, via telematica e/o telefonica. In caso di impedimento da parte della dipendente a rendersi disponibile in tali fasce, il telelavoratore è tenuto a darne motivata ed immediata comunicazione al proprio Responsabile anche per via telematica.

Nel corso della prestazione telelavorativa sono, inoltre, programmati tre giorni di rientro settimanale (fatta salva l'eccezione indicata all'art. 4), concordati con il Responsabile di Area, oltre ad eventuali incontri presso l'ufficio di assegnazione, per il coordinamento, il recepimento delle direttive e le verifiche necessarie al corretto svolgimento dell'attività di telelavoro.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e/o festive.

Analogamente, la prestazione lavorativa presso il domicilio non attribuisce il diritto al buono pasto. Nel giorno di rientro è previsto il rispetto dell'orario di lavoro precedentemente concordato.

ART. 9 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore saranno equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nelle sedi del Comune. Analogamente, la quantità e la qualità del lavoro saranno oggetto di verifica.

Il Comune garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori e a consentire l'opportunità di incontrare regolarmente i colleghi.

ART. 10 DOTAZIONE

Il Comune fornisce al/alla dipendente i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Tale strumentazione è in comodato d'uso.

Le apparecchiature utilizzate non sono predisposte per controlli in rete e il loro utilizzo è conforme alle procedure in essere e per i lavoratori interni ad eccezione della verifica del rispetto della fascia oraria di reperibilità concordata.

Le spese di installazione, di manutenzione e di sostituzione, nonché i relativi oneri di impianto ed esercizio dell'attrezzatura fornita saranno a carico del Comune che resta proprietaria delle suddette attrezzature.

Il/la dipendente si impegna a sottoscrivere l'assenso formale all'installazione e alla manutenzione della suddetta strumentazione presso il proprio domicilio.

Eventuali interruzioni nel circuito telematico o fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali sono considerati a carico del datore di lavoro che interverrà per riparare il guasto a seguito di tempestiva segnalazione da parte del/della dipendente. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà dell'Ente definire il rientro del/della dipendente negli uffici, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Danni derivanti da colpa grave dovranno essere risarciti.

ART. 11 MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il/la telelavoratore/trice deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni.

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 08.03.1999, n. 70 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.07.2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo III e VII del citato decreto, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Al datore di lavoro deve essere riconosciuta la facoltà di accedere alla postazione di telelavoro.

Il/la lavoratore/trice, all'atto della stipulazione dell'accordo di telelavoro, sottoscrive l'impegno formale all'uso corretto delle attrezzature ed al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro.

Gli eventuali infortuni del/della dipendente sono coperti dal rapporto assicurativo con l'INAIL al pari di quelli occorsi ai/alle dipendenti che lavorano in sede.

ART. 12 RIMBORSI SPESE

Non è prevista alcuna forma di rimborso spese a copertura degli eventuali investimento e/o delle spese ricorrenti di energia e mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro presso il domicilio del/della dipendente.

ART. 13 FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

I/le telelavoratori/trici fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'Ente e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i/le telelavoratori/trici ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono.

ART. 14 DILIGENZA E RISERVATEZZA

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli su tutte le informazioni contenute nella banca dati ed attenersi scrupolosamente alle istruzioni ricevute dal responsabile di area in relazione all'esecuzione del lavoro.

ART. 15 MODALITA' AUTORIZZAZIONE ASSENZE / FERIE / CONGEDI

Le assenze che necessitano di preventiva autorizzazione da parte del responsabile di area (ferie, permessi, congedi), devono essere richieste prima dell'utilizzo.

Al/alla telelavoratore/trice si applicano le disposizioni previste dalla vigente disciplina contrattuale per i/le dipendenti del comparto, sia per quanto riguarda la quantità, in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo piano, part-time) sia per le modalità ed i termini di fruizione delle medesime.

Ai/alle telelavoratori/trici si applicano le disposizioni previste dalla Legge 53/2000, dal Decreto Legislativo n. 151 del 26.03.2001 al pari di tutti gli altri dipendenti del comparto regioni autonomie locali.

L'assenza per malattia del/della dipendente deve essere tempestivamente comunicato al proprio Responsabile di area e all'ufficio personale.

ART. 16 DIRITTI COLLETTIVI E SINDACALI

I/le telelavoratori/trici hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'Ente.

Ai medesimi sono riconosciuti i diritti previsti dalla Legge 300/70 nonché il diritto di accesso all'attività sindacale.

ART. 17 CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

