

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 05/08/2016

CITTA' DI CALTAGIRONE



DISCIPLINA DEL TELELAVORO

Fonti :

- *L. 16 giugno 1998, n. 191 " Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica"*
- *D.P.R. n.70 del 8/3/1999 (Disciplina recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni)*
- *CCNQ del 23/03/2000 (Contratto quadro telelavoro)*
- *CCNL 14/09/2000 (Disciplina sperimentale del telelavoro)*

Indice Sommario

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Definizione**
- Art. 3 - Progetti di telelavoro**
- Art. 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro**
- Art. 5 - Attività telelavorabili**
- Art. 6 - Postazione di telelavoro**
- Art. 7 - Telelavoro effettuato nel domicilio del dipendente**
- Art. 8 - Accesso al domicilio del dipendente**
- Art. 9 - Rientri in sede ed alternanza**
- Art. 10 - Orario di svolgimento della prestazione**
- Art. 11 - Verifica dell'adempimento della prestazione**
- Art. 12 - Sicurezza dei dati e delle comunicazioni**
- Art. 13 - Misure di prevenzione e protezione**
- Art. 14 - Trattamento economico e normativo**
- Art. 15 - Diritti sindacali**
- Art. 16 - Diritti di informazione**
- Art. 17 - Entrata in vigore e pubblicità**

Comune Caltagirone

- Disciplina del Telelavoro -

Art. 1 – Finalità

Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, il Comune di Caltagirone può avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'**articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191**, secondo le modalità organizzative disciplinate nella presente disciplina. Il comune di Caltagirone, nell'adottare la presente disciplina, considera che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

- a. all'Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
- b. al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive, espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 2 – Definizione

Il telelavoro è una modalità di prestazione di lavoro svolta da un/una dipendente in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo (esterno alla sede di lavoro) dove la prestazione sia tecnicamente possibile. E' caratterizzato dal supporto di tecnologie informatiche, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza.

In tal modo il telelavoro non determina l'instaurazione di un diverso rapporto lavorativo, ma si caratterizza quale particolare opportunità organizzativa e di sperimentazione sociale in risposta a problematiche ed esigenze ormai non più eludibili della vita socio-economica.

Con tale istituto si mira a garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente anche mediante nuove e diverse forme di flessibilità lavorativa e nel contempo offrire ai lavoratori una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione, crescita professionale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

Art. 3 – Progetti di telelavoro

Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, nonché i costi e i benefici, diretti ed indiretti.

Il progetto definisce, inoltre, la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

Comune Caltagirone

– Disciplina del Telelavoro –

I Dirigenti definiscono i progetti **telelaborabili**, individuando le attività, le procedure, gli strumenti informatici, gli interventi formativi, l'orario di lavoro, le tipologie professionali, i criteri di verifica, le risorse finanziarie e la durata del progetto stesso. Tali Progetti saranno sottoposti all'approvazione di una Commissione composta dal Segretario Generale e da due Dirigenti individuati dal Segretario Generale, e successivamente inviati alle OO.SS e alle RSU per l'informazione.

La durata di prestazione in telelavoro non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a un anno, rinnovabile, su preventiva domanda del dipendente addetto al telelavoro che può richiedere per iscritto e motivando di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria prima che sia decorso il termine di cui sopra. La cessazione anticipata dovrà essere autorizzata dal Responsabile del progetto.

Potranno essere autorizzati contemporaneamente al telelavoro un numero massimo di 4 dipendenti.

Non potranno essere autorizzati alla prestazione lavorativa in telelavoro dipendenti che rivestono incarichi in posizione apicale.

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si fa riferimento all'art. 1 CCNL 14/09/2000 (Disciplina sperimentale del telelavoro) ¹, al D.P.R. n.70 del 8/3/1999 ² nonché al CCNQ del 23/03/2000 (Contratto quadro telelavoro) ³.

-
- ¹
1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
 2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
 3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art.4 del CCNL quadro del 23.3.2000.
 4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.
 5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
 6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.
 7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.
 8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi: - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave; - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature. Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.
 9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.
 10. La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.
 11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
 12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

² Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191

³ Accordo-quadro 23 marzo 2000 "Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191." G.U. 21 aprile 2000, n. 94

Comune Caltagirone

- Disciplina del Telelavoro -

Art. 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

Nell'ambito dei progetti, si procederà all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto.

Qualora le richieste superino quelle delle autorizzazioni definite e fermo restando il principio della compatibilità del progetto di telelavoro con l'assolvimento dei compiti previsti dalla categoria di appartenenza del progetto, sarà formulata un'apposita graduatoria, trasmessa per informazione alle OO.SS. e R.S.U. nel rispetto della normativa sulla privacy, secondo i seguenti criteri e punteggi:

- a) situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro: 4 punti;
- b) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi con handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 104 del 1992: 3 punti;
- c) esigenze di cura di figli minori: 2 punti;
- d) tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro, calcolato in base al tempo medio di percorrenza con i mezzi pubblici e con la macchina in base ai dati forniti da google maps: 1 punto.

Art. 5 - Attività telelavorabili

Possono essere ammessi al telelavoro i dipendenti che svolgano attività giudicate telelavorabili, sulla base dei seguenti criteri:

- attività che non prevede il contatto personale diretto con l'utenza, presso un ufficio o uno sportello.
- attività che può essere realizzata da una singola persona.
- attività riguardante la creazione, elaborazione e trasmissione delle informazioni.
- attività che, qualora richieda l'utilizzo costante di materiali o attrezzature, esse siano trasportabili al di fuori dell'ufficio.
- attività che non richiede incontri frequenti e riunioni con i colleghi e superiori.

Art. 6 - Postazione di telelavoro

La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito dall'insieme di apparecchiature e di sistemi informatici, che consente lo svolgimento della normale attività del dipendente.

La postazione di telelavoro, ove il dipendente non dichiarerà espressamente di provvedere direttamente, è messa a disposizione, installata e collaudata a spese dell'amministrazione.

Comune Caltagirone

- Disciplina del Telelavoro -

Nel caso sia fornita dall'amministrazione, la postazione di lavoro è concessa in comodato d'uso ex art 1803 cc e seguenti, salva diversa pattuizione, per la durata del progetto e può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti il rapporto di lavoro.

Il materiale d'uso per l'espletamento delle attività, la manutenzione e la gestione dei sistemi sono, comunque, a carico del Comune di Caltagirone.

Art. 7 - Telelavoro effettuato nel domicilio del dipendente

La prestazione di telelavoro può essere effettuata nel domicilio del dipendente, previo consenso scritto dell'interessato, a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche ed a quanto previsto nella presente disciplina. Non può essere utilizzata per iniziative di telelavoro l'unità immobiliare non in regola con tali prescrizioni.

In sede di concertazione sindacale può essere prevista, compatibilmente con i vincoli di bilancio, la corresponsione al dipendente addetto al telelavoro domiciliare di una somma forfettaria, a titolo di partecipazione agli oneri connessi al consumo energetico e telefonico.

Art. 8 - Accesso al domicilio del dipendente

Il dipendente deve consentire, con modalità concordate nel progetto, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigente ed alle istruzioni impartite.

Art. 9 - Rientri in sede ed alternanza

E' prevista un'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in ufficio, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del lavoratore.

Ai sensi dell'art.1 comma 4-del C.C.N.L. 14/9/2000 il comune di Caltagirone definisce, in relazione alle caratteristiche del progetto da realizzare, d'intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

Art. 10 - Orario di svolgimento della prestazione

La prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività in sede.

I Responsabili di Area definiscono con i/le dipendenti interessati/e la frequenza dei rientri nella sede di lavoro, che comunque non può essere inferiore ad un giorno per settimana, fatte

Comune Caltagirone

- Disciplina del Telelavoro -

salve eventuali eccezionalità su presentazione di domanda debitamente motivata, da verificare. La presenza in sede va registrata con i sistemi di rilevazione presenti.

L'orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata (dalle ore 08.00 alle ore 18.00) dal lunedì al venerdì a discrezione del/della dipendente in relazione alle attività da svolgere, fermo restando che in ogni progetto dovranno essere definiti due periodi giornalieri di un'ora ciascuno, fissati nell'ambito dell'orario di servizio, in cui il/la dipendente opera dalla sua postazione, in compresenza con il servizio di appartenenza. Il/la telelavorante, per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro, non può effettuare prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive.

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al/alla lavoratore/trice saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali è facoltà del Responsabile del Servizio del progetto richiedere il temporaneo rientro del/della lavoratore/trice presso la sede di lavoro.

Art. 11 – Verifica dell'adempimento della prestazione

Il progetto determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.

Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa del lavoratore, la verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal Dirigente dell'Area di appartenenza, alla stregua dei predetti parametri.

Art. 12 – Sicurezza dei dati e delle comunicazioni

L'amministrazione ed il telelavoratore, ognuno per le proprie responsabilità, devono garantire la piena applicazione delle "Regole tecniche per il telelavoro", emanate dall'AIPA, con deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001.

Art. 13 – Misure di prevenzione e protezione

Alle forme di telelavoro definite dalla presente disciplina, si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed in particolare quelle previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive integrazioni e modificazioni.

Ogni responsabile di Area provvede affinché ciascun dipendente addetto al telelavoro riceva preventivamente una informazione adeguata ed una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio ambiente di lavoro ed alle proprie mansioni.

Ciascun telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Al "luogo diverso dalla sede di lavoro", come definito dall'articolo 2 del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70, che rientra nella disponibilità dell'Amministrazione, si applicano le disposizioni sul "luogo di lavoro" dettate dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81 e successive integrazioni e modificazioni.

Comune Caltagirone

- Disciplina del Telelavoro -

Art. 14 - Trattamento economico e normativo

Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori dell'ente. Del pari, per la parte normativa, si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.

I rientri periodici previsti non comportano alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente in sede.

L'assegnazione al telelavoro non deve in ogni caso pregiudicare le aspettative di carriera e di progressione economica del dipendente.

Art. 15 - Diritti sindacali

E' garantito l'esercizio dei diritti sindacali, il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge all'interno dell'ente.

Art. 16 - Diritti di informazione

Il Comune di Caltagirone è tenuto a garantire un'informazione rapida, efficace e completa anche ai telelavoratori. Eventuali comunicazioni dell'amministrazione al singolo telelavoratore, saranno effettuate con modalità' informatica.

Art. 17 - Entrata in vigore e pubblicità

Ai fini dell'accessibilità totale di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 150/2009, il presente documento viene pubblicato sul sito web del comune alla sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE dove vi resterà sino a quando non sarà revocato o modificato. Nel caso sarà sostituito dalla versione rinnovata e aggiornata.