



## ***Progetto di sperimentazione del Telelavoro***

### **ACCORDO PER L'AVVIO DI UNA FASE SPERIMENTALE DI TELELAVORO PER LA DURATA DI MESI 6**

#### PRINCIPALE NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **Legge 16 giugno 1998, n. 191 (Bassanini ter)** - 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 ...
- **Decreto del Presidente della Repubblica 8 Marzo 1999, n.70**  
Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191
- **Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica. Comunicato.** Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191. (ARAN – OO.SS.)
- **CCNL quadro sul telelavoro 23/03/2000:** in attuazione delle disposizioni contenute nell'art.4 , comma 3, della Legge 16/6/98, n° 191.
- **CCNL 01/04/1999 delle Regioni e Autonomie Locali:** (code contrattuali 14/09/2000).
- **Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione** Deliberazione 31 maggio 2001 Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70. (Deliberazione n. 16/2001).
- **D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni:** norme sulla sicurezza e sui luoghi di lavoro.
- **D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196:** codice in materia di protezione dei dati personali

## PREMESSA

Il progetto fa parte di un processo che si propone di rivedere l'organizzazione camerale con l'obiettivo di introdurre nuove forme di flessibilità del rapporto di lavoro, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 14/09/2000 (code contrattuali) - comparto Regioni - Autonomie Locali, in una ottica di maggiore qualità dei servizi offerti all'utenza.

Il telelavoro è una forma organizzativa che permette di reimpostare i principi su cui si basa la prestazione lavorativa. L'iniziativa della Camera di Venezia rientra, dal punto di vista prettamente giuridico, in un processo più ampio a livello nazionale, che prevede (art. 4 l. 191/98 c.d. Bassanini-Ter.) la sperimentazione del telelavoro a carico delle amministrazioni pubbliche. Detto processo segue un percorso di riforma dell'organizzazione della pubblica amministrazione che prevede l'autonomia decisionale "da parte dei vari enti", in accordo con le organizzazioni sindacali, nell'applicazione di strumenti organizzativi flessibili.

L'iniziativa intrapresa dalla Camera è stata avviata per dare soluzione a vari problemi logistici; mantenere in servizio lavoratori esperti che altrimenti avrebbero cercato altre soluzioni (richieste di mobilità, aspettativa per motivi di famiglia, dimissioni ...); incentivare nuove forme di flessibilità; stimolare la produttività dei lavoratori.

Previa verifica dell'idoneità dei locali, la sperimentazione avrà la durata di 6 mesi, coinvolgerà 2 dipendenti di categoria C, individuati su base di partecipazione volontaria, nell'ambito dell'Ufficio Registro Imprese e Ufficio Agricoltura.

Nell'attuazione dei progetti si procederà secondo criteri di gradualità, volontarietà e reversibilità. In particolare il dipendente verrà reintegrato nella sede e nell'ufficio originari decorsi 30 giorni dalla richiesta di reintegro da parte dello stesso ovvero l'Ente camerale potrà far rientrare in servizio il telelavoratore con preavviso di almeno 30 gg..

- Quanto sopra premesso;
- Vista la vigente normativa,

tra la Camera di Commercio di Venezia, nella persona del Segretario Generale, da una parte, e la R.S.U. aziendale e OO.SS., dall'altra, si giunge al seguente:

## ACCORDO

**1) INSTALLAZIONI** - La Camera di Commercio di Venezia (d'ora in poi denominata Ente) provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di n. 2 postazioni di telelavoro idonee alle esigenze dell'attività lavorativa. Sarà cura del lavoratore mantenerle nel miglior stato di efficienza possibile. Le installazioni verranno effettuate a cura dell'Ente in locali, segnalati dal lavoratore, che siano comunque in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D. lgs. 626/94 e D. lgs. 426/96) e in particolare modo relativamente all'impiantistica elettrica (legge 46/90). Il costo dei collegamenti telefonici è completamente a carico dell'Ente. La manutenzione delle attrezzature di cui sopra sarà a carico dell'Ente. Il telelavoratore dovrà permettere l'accesso degli addetti alla manutenzione nei locali ove sono installate le attrezzature negli orari che gli verranno anticipatamente concordati dalle funzioni preposte.

**2) ORARIO E REPERIBILITA'** - L'orario di lavoro a tempo pieno o tempo parziale potrà essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo rimanendo che verranno concordati periodi nella giornata in cui il telelavoratore dovrà essere reperibile alla sua postazione di lavoro per le comunicazioni con l'ufficio. La fascia oraria per la reperibilità è individuata nell'arco della giornata, in due periodi di un'ora ciascuno ( un periodo di un'ora per il personale part-time), nell'ambito dell'orario di servizio, per eventuali comunicazioni telefoniche o per ricevere fax. In caso di impossibilità da parte del lavoratore a rendersi reperibile in tale fascia, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ufficio, anche per via telematica. 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 comportino riduzioni di orario.

**3) INTERRUZIONI TECNICHE** - Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico dell'Ente, che provvederà ad intervenire affinché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli (fermo lavorativo superiore alle 48 ore), l'Ente, sentita la RSU aziendale, potrà concordare il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

**4) MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE** - In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del Responsabile aziendale 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 lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro 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. In ogni caso, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. L'Ente è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le parti convengono di procedere alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

**5) CONTROLLO ATTIVITA' LAVORATIVA** - Ai fini della definizione degli standard di qualità e quantità che costituiranno i parametri ottimali per la valutazione della convenienza ad attivare il telelavoro, verrà utilizzato il sistema di verifica dei protocolli attualmente in essere. I dati risultanti verranno messi a disposizione del singolo lavoratore e delle rappresentanze del personale (RSU e sindacati).

**6) DILIGENZA E RISERVATEZZA** - Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dall'Ente. L'aderente al telelavoro è tenuto a rispettare le istruzioni ricevute dall'Ufficio competente per l'esecuzione del lavoro affidatogli. Il telelavoratore 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) DIRITTI DI INFORMAZIONE** - L'Ente è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda. Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

**8) RIENTRI IN SEDE** - Sono previsti rientri in Camera pianificabili sulla base del tipo di servizio svolto e sulla necessità della struttura di riferimento con una frequenza preventivamente programmata e comunque, nel rispetto del comma 4, dell'art. 1 del c.c.n.l. 14/09/2000 (c.d. code contrattuali)

**9) RIUNIONI** - In caso di riunioni programmate dall'Ente per ragioni tecniche/organizzative, il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. In tale occasione il lavoratore usufruisce dei servizi e delle strutture aziendali. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione verrà considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

**10) DIRITTI SINDACALI** - 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.

**11) FORMAZIONE** - Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. La formazione e lo sviluppo professionale restano gli stessi previsti e /o in essere all'interno dell'Ente. Sarà garantito al telelavoratore un adeguato livello di formazione/addestramento al fine del mantenimento/sviluppo della professionalità, e pertanto il telelavoratore dovrà essere chiamato ad incontri con la struttura di riferimento ed a corsi di formazione con trattamento paritetico rispetto al restante personale.

**12) INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO** - Per quanto riguarda il trattamento degli infortuni, si applicano le norme dell'art. 1, comma 8 del c.c.n.l. 14/9/2000 del comparto Regioni e Autonomie locali e degli eventuali accordi di contrattazione decentrata.

**13) RETRIBUZIONE** - Rispetto alla situazione attuale, non subiranno modifica alcuna, la retribuzione degli addetti al telelavoro, il relativo inquadramento professionale e quanto previsto da ogni ulteriore accordo di contrattazione decentrata relativo alla retribuzione accessoria e non, del dipendente.

**14) RIMBORSI SPESE** - A titolo di rimborso spese, verrà erogata una cifra mensile di € 50,00, comprensiva di ogni maggior onere o spesa o per altri eventuali disagi che possono derivare dalla partecipazione alla sperimentazione in oggetto.

**15) NORMA FINALE** - Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo il rapporto di lavoro subordinato continua ad essere regolato dal CCNL di categoria e dagli accordi decentrati vigenti. Sono, in particolare, salvaguardati i diritti economico-professionali e quelli sindacali. L'Ente si impegna a mantenere - prioritariamente attraverso il canale di comunicazione stabilito fra l'ufficio e il domicilio del lavoratore - la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio. I rientri periodici previsti non comportano alcun trattamento diverso da quello spettante ai lavoratori che operano stabilmente in azienda.

Venezia, 4 marzo 2004

Il Segretario Generale

La R.S.U. aziendale

Le OO. SS.  
CGIL FP