

ACCORDO SUI CRITERI DI ACCESSO AI PROGETTI DI TELELAVORO

Il giorno 24 marzo 2016, alle ore 12.00, presso la Direzione Generale dell'Agenzia LAORE Sardegna, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Agenzia, rappresentata da:

Il Direttore Generale

Il Direttore del Servizio Personale

La RSU LAORE Sardegna

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

CGIL

CISL

UIL

SADIRS/UGL

FEDRO

FENDRES/SAFOR

SAF

SDIRS

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato **"ACCORDO SUI CRITERI DI ACCESSO AI PROGETTI DI TELELAVORO"**

Dichiarazioni a verbale

LAORE - RSU - CGIL - CISL - UIL - SADIRS/UGL - FEDRO - SAF - FENDRES/SAFOR - SDIRS

Letto, approvato e sottoscritto

CISL

CGIL

UIL

SADIRS/UGL

FEDRO

FENDRESS/SAFOR

SAF

SDIRS

RSU

Cagliari, 24 marzo 2016

LAORE - RSU - CGIL - CISL - UIL - SADIRS/UGL - FEDRO - SAF - FENDRESS/SAFOR - SDIRS

ACCORDO SUI CRITERI DI ACCESSO AI PROGETTI DI TELELAVORO.

Premessa:

Il quadro normativo nel quale s'inserisce il telelavoro è stato definito, nell'ordine:

dalla Legge 16 giugno 1998, n.191: Modifiche e 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;

dal D.P.R. 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.

dalla Deliberazione del 31 maggio 2001, n.16 dell'AIPA: "Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del DPR n. 70/99"

E' necessario far riferimento anche a:

D.lgs. 26 marzo 2001, n.151 e success. modificazioni - Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - T.U. in materia di protezione dei dati personali

Nuovo Codice delle pari opportunità nel lavoro e l'occupazione (Decreto Legislativo n.5 del 25 gennaio 2010) che riforma il Codice delle Pari Opportunità sul lavoro, già operativo dal 2006.

D.lgs. 81/08 (sicurezza sul luogo di lavoro)

Art. 9 co. 7 del DL n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla l. 221/2012 " Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro..."

L. 7 agosto 2015, n. 124, art. 14, Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Per l'attuazione di quanto disposto (adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. L'impegno delle amministrazioni deve essere tale da consentire "entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti... di avvalersi di tali modalità". Ciò dovrà avvenire con la garanzia che gli interessati "non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".) è prevista una direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri che ne definisca indirizzi e linee guida, tenendo conto del parere della Conferenza unificata ex D.lgs. 281/1997

Per quanto riguarda la Regione Sardegna è necessario far riferimento all'art. 60 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto Regione Sarda - Enti strumentali attualmente in vigore.

L'art. 4, primo comma, della legge 16 giugno 1998, n. 1913 (la così detta legge Bassanini-ter), ha espressamente stabilito che "*allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.*"

Destinatario della nuova forma flessibile di organizzazione del lavoro è il personale già in servizio, con il quale, pertanto, non s'instaura un nuovo e diverso tipo di rapporto di lavoro ma si dà semplicemente vita ad una variazione organizzativa di quello già in atto, modificando le

modalità di svolgimento della prestazione

Il Regolamento (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) definisce il telelavoro " *la prestazione eseguita dal dipendente di una delle Amministrazioni pubbliche di cui al decreto n°29/93, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione inerisce*".

Tre, dunque, gli elementi evidenziati dalla definizione del regolamento:

- la delocalizzazione dell'attività lavorativa;
- il supporto di tecnologie dell'informazione;
- il collegamento con l'amministrazione.

La delocalizzazione dell'attività lavorativa comporta che il telelavoro deve svolgersi in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione a distanza, diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, indifferentemente di pertinenza del lavoratore, dell'amministrazione di appartenenza o di altri. Esso si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete o altre forme flessibili, anche miste, ivi comprese quelle in alternanza. Il telelavoratore continua ad appartenere all'unità produttiva originaria e ad essere computato nell'organico dell'ufficio di appartenenza, in quanto è a quest'ultimo che la prestazione rimane strutturalmente e funzionalmente collegata.

Il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (hardware e software) deve essere "prevalente" e cioè preponderante nello svolgimento della prestazione e non costituire solo un elemento accessorio.

Collegamento con l'amministrazione: non importa che sussista un collegamento in tempo reale, permanentemente on line e interattivo; quel che conta è la potenzialità del collegamento ovvero che le tecnologie consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce.

Con l'obiettivo di verificare la concreta possibilità di ricorrere utilmente a una soluzione organizzativa idonea a migliorare la prestazione lavorativa del dipendente coinvolto agevolandone la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, l'Agenzia LAORE, dopo aver condotto un'indagine conoscitiva volta a stabilire se esistesse al suo interno, e in che misura, la disponibilità a telelavorare, ha ripreso la sperimentazione del telelavoro, avviata precedentemente presso l'ERSAT.

La sperimentazione si è svolta entro il quadro normativo e le garanzie per il telelavoratore stabilite dalla normativa precedentemente indicata .

L'attuazione e monitoraggio dei progetti "A.L.TE.A. -Area Legale TELELAVORO (IN) ALTERNANZA" e " S. TEL., SUT TELELAVORO", entrambi prorogati, hanno consentito di effettuare una prima verifica sui possibili vantaggi e svantaggi del telelavoro domiciliare in alternanza. Con Il progetto TELE PA. Telelavoro Patrimonio indisponibile del Monte Pascoli della RAS è stato sperimentato il telelavoro delocalizzato prevedendo lo svolgimento di alcune prestazioni lavorative per alcuni giorni alla settimana in un ufficio LAORE diverso da quello di assegnazione del dipendente coinvolto. Con nota D.G. n. 2278 del 25 gennaio 2016, indirizzata a tutto il personale e ai dirigenti, è stata avviata una nuova indagine nell'ambito della quale i dipendenti interessati sono stati invitati a segnalare, entro un tempo prestabilito, la propria eventuale disponibilità a telelavorare. Il sondaggio ha rilevato una propensione al telelavoro pari al 3% dei dipendenti presenti.

Sulla base dell'esperienza realizzata, la delegazione trattante dell'Agenzia e la delegazione di parte sindacale convengono sull'opportunità d'individuare, con il presente accordo, i criteri di accesso al telelavoro.

Art. 1

La presentazione della domanda per l'accesso al telelavoro è volontaria.

Nell'anno possono essere in corso di svolgimento massimo 20 progetti di telelavoro.

Il dipendente che, per esigenze di conciliazione fra vita privata e lavorativa, ha interesse a telelavorare, deve presentare apposita richiesta al dirigente da cui dipende gerarchicamente e al servizio Personale, entro il primo bimestre dell'anno, specificando la motivazione, le attività che ritiene di poter svolgere in telelavoro e la modalità prescelta (telelavoro domiciliare, telelavoro decentrato presso una diversa sede LAORE, telelavoro presso una sede di un diverso ente). Nella domanda deve essere indicata, se sussistente, una o più delle seguenti situazioni che costituiscono i requisiti prioritari per l'accesso: disabilità psico fisica, motivi di salute, esigenza di cura di figli minori di anni 8, esigenza di cura di familiari o conviventi, maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede. In caso di situazioni improvvise i dipendenti possono presentare domanda, con le modalità sopra riportate, in qualsiasi momento.

Art. 2

La graduatoria delle domande pervenute è formulata, annualmente, dal servizio Personale sulla base dei seguenti criteri:

- | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------|----------|
| ➤ | disabilità psico fisica | punti 10 |
| ➤ | motivi di salute | punti 9 |
| ➤ | esigenza di cura di figli minori di anni 8 | punti 8 |
| ➤ | maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede | punti 7 |
| ➤ | esigenza di cura di familiari o conviventi | punti 6 |
| ➤ | ulteriori motivazioni | punti 2 |

La graduatoria approvata dal Direttore del servizio Personale è comunicata a tutti i dipendenti, alla RSU e alle OO.SS.

Art. 3

Il servizio Personale procede con la verifica preliminare delle domande rispettando l'ordine della graduatoria. Acquisito il parere positivo del dirigente interessato, analizza le attività coinvolte verificandone la telelavorabilità.

La telelavorabilità, è valutata sulla base dei seguenti criteri:

- elevato grado di autonomia e non necessità di frequenti relazioni con colleghi di una o più strutture organizzative, tali da rendere necessaria la presenza contemporanea di più dipendenti per il loro svolgimento;
- individuazione di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili secondo parametri già definiti;
- utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- assenza di eccessivi problemi per la dislocazione di materiale cartaceo (atti, documenti) ai fini della sicurezza e della privacy.

Constatata la telelavorabilità, il Servizio Personale coinvolge il servizio responsabile della prevenzione e sicurezza e le altre strutture, di volta in volta interessate, per la verifica delle condizioni logistiche e informatiche necessarie per l'attivazione del telelavoro nella modalità richiesta. Procede, quindi, all'elaborazione dello specifico progetto, in conformità al modello utilizzato nell'ambito della sperimentazione pregressa, con il coinvolgimento del dipendente interessato, del coordinatore e del dirigente.

Il progetto è presentato al Direttore Generale per l'approvazione, previa informativa alla RSU e alle OO.SS.

Art. 4

L'attivazione del progetto è subordinata alla sottoscrizione della modifica al contratto individuale di lavoro subordinato per prestazioni di lavoro a distanza.

LAORE - RSU - CGIL - CISL - UIL - SADIRS/UGL - FEDRO - SAF - FENDRES/SAFOR - SDIRS