

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.

(GU n.94 del 21-4-2000)

L'AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

.br, A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di accordo quadro sul telelavoro dal coordinamento dei comitati di settore in data 22 settembre 1999, vista la certificazione negativa dei costi espressa dalla Corte dei conti in data 15 ottobre 1999, visto il parere favorevole espresso in data 9 dicembre 1999 dal coordinamento dei comitati di settore sull'adeguamento delle quantificazioni dei costi contrattuali alle osservazioni della Corte dei conti, visto il referto della Corte dei conti deliberato dalle sezioni riunite in data 19 gennaio 2000, visto l'invito formulato all'ARAN nella seduta del 25 febbraio 2000 dal coordinamento dei comitati di settore perche' si proceda ad una rapida definizione dell'accordo collettivo sul telelavoro, il giorno 23 marzo 2000 alle ore 16 le parti sottoscrivono l'allegato accordo sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.

Per l'ARAN: il Presidente;

I rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, CONFESAL, CISAL, COSMED, CIDA.

Art. 1.

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

Considerato il carattere sperimentale dell'istituto, all'inizio del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'osservatorio di cui all'art. 7.

Art. 2.

Finalità e obiettivi del telelavoro

1. Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

a) alla pubblica 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. 3.

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di

responsabilita', correttezza, trasparenza e tempestivita'; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.

2. Le amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70.

3. A livello di amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalita' di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalita' impiegate mediante il telelavoro.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta.

Nella concertazione le parti verificano la possibilita' di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione e' redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

4. A livello di amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva liberta' d'iniziativa.

5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potra' disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificita' del comparto e, in particolare:

a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;

b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilita' telematica;

c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;

d) iniziative di formazione legate alla specificita' del comparto.

Art. 4.

Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, l'amministrazione procedera' con le modalita' previste dall'art. 4 dello stesso decreto del Presidente della Repubblica n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con prioritata' per coloro che gia' svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attivita' di competenza.

2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

a) situazioni di disabilita' psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;

b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

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

4. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione e' revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalita' e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro dieci giorni dalla richiesta, elevati a venti giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.

5. In conformita' all'art. 3, comma 6, del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, puo' esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attivita' in telelavoro.

Art. 5.

Postazione di lavoro e adempimenti dell'amministrazione

1. Il telelavoro si realizza secondo le modalita' 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, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione "a distanza", diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente e' assegnato.

2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che puo' essere utilizzata esclusivamente per le attivita' attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevedera' forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.

3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo puo' essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione e' tenuta ad informare il lavoratore circa le modalita' attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalita' possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

4. Ciascun progetto prevedera' la possibilita' che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.

5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformita' con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione e' tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perche' la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per se' e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle attivita' formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalita' e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attivita' di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva - ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail - per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo piu' direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'art. 2, lettera b).

Art. 6.

Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalita' attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attivita' lavorativa, la prestazione del telelavoro e' orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantita' oraria globale prevista per il personale che presta la sua attivita' nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'art. 3, comma 5, lettera b).

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, e' facolta' dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, e' tenuto a consentire, con modalita' concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonche' 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 e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro e' ubicata presso

la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.

L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'art. 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto.

Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali.

Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7.

Osservatorio sul telelavoro

1. In considerazione della sperimentabilità del telelavoro, sarà istituito presso l'ARAN, per il primo biennio di attuazione, un osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'ARAN. Tale osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva

2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'osservatorio intercompartimentale.