

AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 671 del 08 ottobre 2009.

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO RELATIVO AL TELELAVORO.

Il giorno 08 ottobre 2009 alle ore 15,30, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, Aosta, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

FP/CGIL – Marco LO VERSO – Carmela MACHEDA

CISL/FP – Jean DONDEYNAZ – Sara CHIAVAZZA

SAVT/FP – Claudio ALBERTINELLI – Michel MARTINET

UIL/FPL – Ramira BIZZOTTO

C.S.A. – Pierpaolo GAIA – Roberto CATTIN

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 17 luglio 2009 n. 2023, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo di accordo per la definizione del contratto relativo al telelavoro

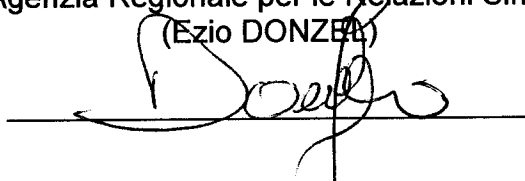
SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo di accordo per la definizione del contratto relativo al telelavoro.

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names, scattered across the bottom of the page. These signatures represent the parties who signed the agreement.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 17 luglio 2009 n. 2023 ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali
(Ezio DONZELLI)



FP/CGIL
Marco LO VERSO



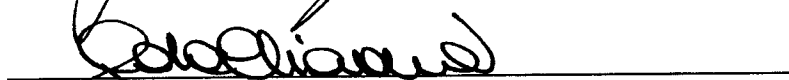
Carmela MACHEDA



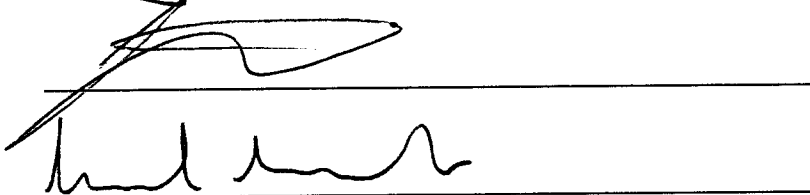
CISL/FP
Jean DONDEYNAZ



Sara CHIAVAZZA



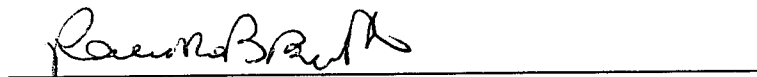
SAVT/FP
Claudio ALBERTINELLI



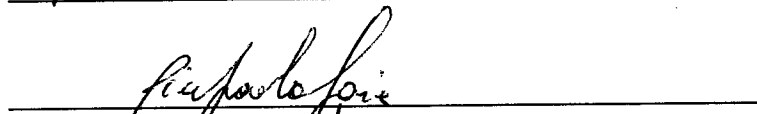
Michel MARTINET



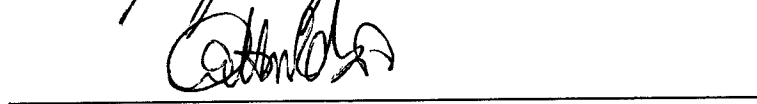
UIL/FPL
Ramira BIZZOTTO



C.S.A.
Pierpaolo GAIA



Roberto CATTIN



TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO RELATIVO AL TELELAVORO.

Art. 1 (Disciplina del telelavoro)

1. Il telelavoro, disciplinato dalla legge regionale 18 aprile 2008, n. 16 "Disposizioni in materia di telelavoro.", deve consentire al personale coinvolto parità di trattamento giuridico ed economico con il restante personale, fatte salve le peculiarità del rapporto specificate negli articoli seguenti.

Art. 2 (Ambito di applicazione e decorrenza)

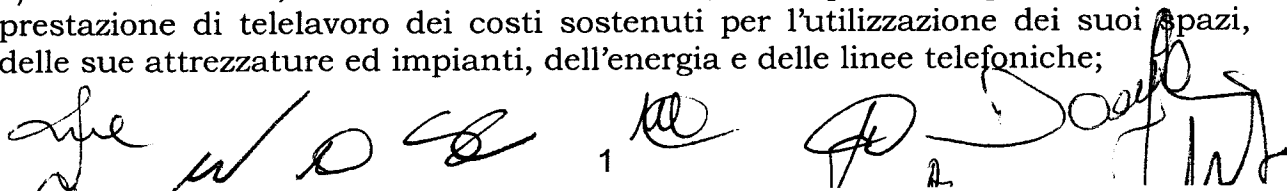
1. Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente dagli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, fatta eccezione per i dirigenti, i dipendenti a tempo determinato e quelli in comando da altre amministrazioni, per l'A.R.P.A. (Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente) e, comunque, per il personale che svolga attività intrinsecamente incompatibili con il lavoro a distanza.
2. Il presente contratto trova applicazione a decorrere dal giorno successivo a quello della stipulazione.

Art. 3 (Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività telelavorabili)

1. Le amministrazioni del comparto unico della Valle d'Aosta individuano, previa informazione di cui all'art. 9 del CCRL 12/06/2000, le attività e le relative procedure che possono svolgersi con le modalità del telelavoro sulla base dei principi indicati dall'art. 2, comma 3 della legge regionale n. 16/2008.

Art. 4 (Particolarità relative al telelavoro telecentrale e convenzionato)

1. Sia il telelavoro telecentrale, sia il telelavoro convenzionato perseguono le medesime finalità del telelavoro domiciliare e ad essi si applicano le norme del presente contratto ad eccezione di quelle applicabili in via esclusiva al telelavoro domiciliare.
2. Gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta possono procedere all'attuazione delle forme di telelavoro convenzionato e telecentrale tramite convenzioni ovvero tramite istituti di diritto privato al fine di consentire, anche in luoghi diversi dal domicilio dei dipendenti, la fruizione del lavoro a distanza.
3. Nel caso di telelavoro convenzionato di cui alla lettera c) del comma 2 dell'art. 2 della legge regionale n. 16/2008, la relativa convenzione deve, fra l'altro, contemplare quanto segue:
 - a) tenere indenne, anche in modo forfettario, l'ente presso il quale si svolge la prestazione di telelavoro dei costi sostenuti per l'utilizzazione dei suoi spazi, delle sue attrezzature ed impianti, dell'energia e delle linee telefoniche;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Sue', followed by 'u/o', then a signature that looks like 'C', a small '1' with a signature, and finally a large, stylized signature that could be 'P. D.' or similar, followed by another signature.

- b) porre a carico dell'ente il cui dipendente svolge la propria attività tramite il telelavoro gli eventuali interventi tecnici per creare o adeguare lo spazio operativo destinato allo svolgimento del telelavoro; analogamente anche i ripristini, in caso di cessazione dell'attività di telelavoro, seguono lo stesso principio;
- c) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi, attrezzature ed impianti l'obbligo di garantirne la piena fruibilità negli orari e nei giorni di ordinario funzionamento degli uffici;
- d) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi l'obbligo di garantire l'accesso alle postazioni di telelavoro per l'effettuazione dei necessari od opportuni interventi di manutenzione, aggiornamento e verifica;
- e) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi, attrezzature ed impianti l'obbligo di astenersi comunque da azioni od omissioni che possano, in qualsiasi modo, compromettere o rendere più difficoltoso lo svolgimento del telelavoro.
4. Nel caso di telelavoro telecentrale di cui alla lettera b) del comma 2 dell'art. 2 della legge regionale n. 16/2008, le modalità di realizzazione e quelle di funzionamento e di gestione sono definite dalla relativa convenzione.

Art. 5

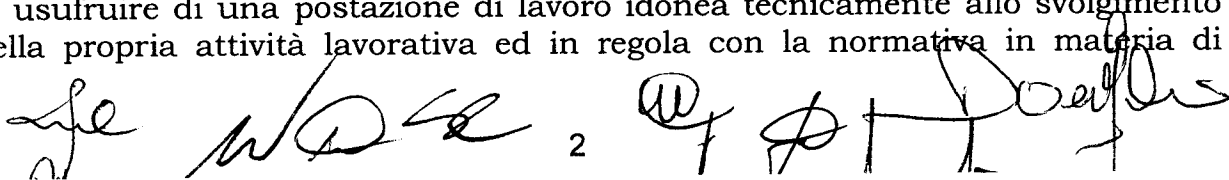
(Progetti di telelavoro e relative norme per l'accesso)

1. I progetti sono redatti dai singoli enti che si avvalgono del supporto del Comitato per il telelavoro di cui all'art. 11; i progetti contengono l'individuazione delle attività da compiersi, in tutto o in parte, con il telelavoro ed evidenziano i risultati attesi, le risorse umane coinvolte, gli oneri finanziari e tecnologici derivanti nonché la situazione logistica e tecnica delle sedi nelle quali è previsto lo svolgimento del telelavoro.
2. Le priorità nell'assegnazione dei posti da destinare al telelavoro, in caso di esubero di domande rispetto a quelli disponibili, avviene in base a quanto indicato dall'art. 3, comma 5 della legge regionale n. 16/2008, secondo quanto previsto all'art. 9 del presente accordo.
3. La richiesta di reintegro nella sede originaria di lavoro di cui all'art. 6, comma 1, lett. n), è possibile, compatibilmente con la situazione organizzativa della struttura di appartenenza, qualora sia decorso almeno un anno dall'inizio dell'attività di lavoro a distanza e fatto salvo il caso in cui il progetto sia di durata inferiore. E' fatta altresì salva la possibilità che il dipendente e l'Amministrazione di appartenenza concordino sulla necessità che il progetto possa essere concluso anticipatamente rispetto la scadenza.

Art. 6

(Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro)

1. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite lo strumento del telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 2, comma 2 della legge regionale n. 16/2008 e salvo diversa disposizione, hanno diritto di:
 - a) usufruire di una postazione di lavoro idonea tecnicamente allo svolgimento della propria attività lavorativa ed in regola con la normativa in materia di



sicurezza e salute sul luogo di lavoro, predisposta dall'Amministrazione di appartenenza;

b) godere del medesimo trattamento giuridico ed economico del restante personale dell'amministrazione di appartenenza salvo quanto espressamente previsto in deroga;

c) fruire dei necessari percorsi formativi per lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite il telelavoro sulla base di progetti, anche comuni, fra le Amministrazioni di cui all'art. 1 della legge regionale n. 45/1995;

d) fruire dei necessari assistenza e supporti tecnici per il corretto e tempestivo adempimento delle proprie prestazioni lavorative;

e) essere dotati gratuitamente, al fine di garantire la certezza dell'attribuibilità del lavoro svolto a distanza al rispettivo autore, di un dispositivo per la c.d. "firma elettronica" dei documenti prodotti;

f) ottenere verifiche circa l'idoneità dell'ambiente di lavoro e delle condizioni di lavoro all'inizio dell'attività e, periodicamente, ad intervalli non superiori ai 6 mesi da parte dell'Amministrazione di appartenenza;

g) essere garantiti da parte dell'Amministrazione di appartenenza tramite la stipulazione di apposita polizza assicurativa a copertura del furto e dei danni riguardanti le attrezzature telematiche in dotazione con esclusione, in entrambi i casi, del dolo e della colpa grave nonché per i danni alle persone del dipendente e/o dei familiari con esso conviventi, che derivino loro, senza dolo o colpa grave, dalle attrezzature;

h) essere garantiti tramite la copertura assicurativa INAIL;

i) percepire un rimborso forfettario mensile lordo di € 20,00, nel caso di telelavoro domiciliare, per l'utilizzazione a fini lavorativi della linea telefonica e dell'energia elettrica facenti capo a contratti di somministrazione stipulati dal dipendente o da un componente del suo nucleo familiare con esso convivente;

l) ottenere, in caso di espletamento nella modalità domiciliare e qualora ciò sia ritenuto tecnicamente opportuno, l'installazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza e con oneri a carico di quest'ultima di una linea telefonica dedicata allo svolgimento del telelavoro, utilizzando lo stesso numero telefonico del dipendente sul luogo di lavoro. In tale caso il rimborso forfettario di cui alla lettera i) è ridotto del 50%;

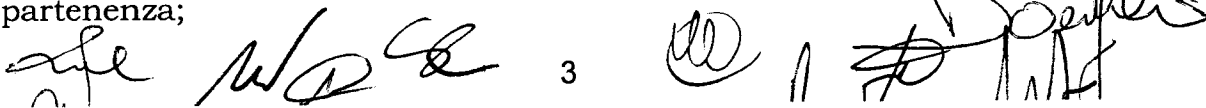
m) fruire di un'apposita bacheca elettronica, attivata dall'Amministrazione di appartenenza, per l'esercizio dei diritti sindacali, la partecipazione alle iniziative ed alle attività dell'Amministrazione stessa e l'accesso a tutte le informazioni necessarie ed utili al pari di ogni altro dipendente;

n) essere reintegrato, al venir meno delle ragioni che hanno determinato l'assegnazione al telelavoro ovvero a richiesta e compatibilmente con la situazione organizzativa della struttura di appartenenza, ovvero nei casi contemplati dall'art. 5, c. 3, nella sede di lavoro originaria;

o) a beneficiare della mensa con le modalità previste per il restante personale esclusivamente nel giorno, o nei giorni, di presenza nella sede ordinaria di lavoro ovvero nel caso di telelavoro telecentrale o convenzionato.

2. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite lo strumento del telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 2, comma 2 della legge regionale n. 16/2008, devono:

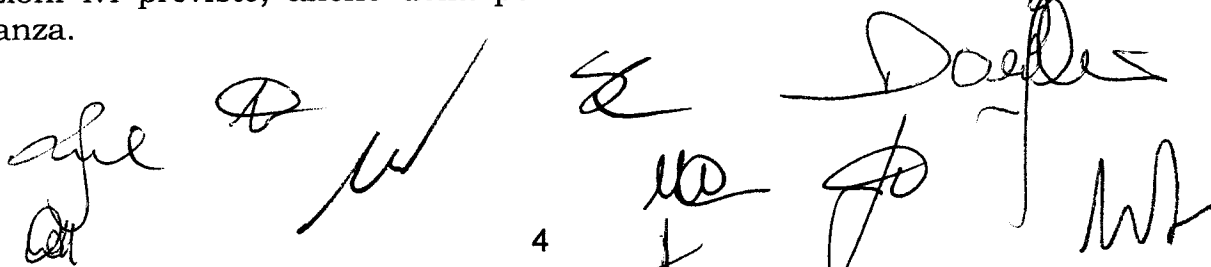
a) utilizzare diligentemente tutti gli impianti, le apparecchiature ed i programmi in dotazione per lo svolgimento del lavoro a distanza ed unicamente per finalità strettamente legate alla propria attività lavorativa presso l'Amministrazione di appartenenza;

 3

- b) impedire l'utilizzazione degli impianti, delle apparecchiature e dei programmi da parte di terzi anche facenti parte del proprio nucleo familiare;
- c) evitare di divulgare per alcun motivo le "password" per l'utilizzazione di apparecchiature o programmi e custodire con la massima cura i dispositivi per la firma elettronica;
- d) mantenere la più stretta riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengano in possesso per il lavoro assegnato loro e su quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti;
- e) consentire l'accesso al personale incaricato dall'Amministrazione di appartenenza, nel caso di telelavoro domiciliare e previo accordo sui tempi e sulle modalità di effettuazione, alla propria abitazione per gli interventi e le verifiche necessari;
- f) evitare qualsiasi ritardo, nel caso di telelavoro domiciliare, nel pagamento delle bollette telefoniche ed elettriche onde non pregiudicare lo svolgimento del telelavoro. Qualora da detti ritardi derivino a carico del dipendente interruzioni nella fruizione dei servizi telefonici o elettrici ovvero addebito di somme di denaro dovute a mora o interessi, l'Amministrazione nulla dovrà al dipendente e potrà, anzi, rivalersi per gli eventuali danni che derivino dal ritardo nello svolgimento del lavoro, fermo restando l'obbligo per il dipendente stesso di riprendere entro le successive 24 ore il lavoro presso la sede originaria e fino al ripristino delle ordinarie condizioni di funzionalità;
- g) garantire la propria reperibilità immediata in almeno due periodi giornalieri di un'ora ciascuno nell'ambito dell'orario di funzionamento degli uffici per le comunicazioni di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata di ognuno dei due periodi è ridotta del 50%;
- h) concordare con il dirigente della struttura di appartenenza la periodicità della presenza in servizio; in assenza di accordo il dirigente provvede all'individuazione del periodo;
- i) tenere indenne l'Amministrazione di appartenenza per i costi sostenuti, nel caso di telelavoro domiciliare, per la rimozione e successiva re-installazione delle apparecchiature e degli eventuali impianti qualora a seguito di accertata violazione, ai sensi del successivo art. 7, degli obblighi derivanti dal presente contratto sia revocata la fruizione del lavoro a distanza;
- l) adottare tutte le necessarie precauzioni affinché i dati personali o sensibili dei quali venga a conoscenza per ragioni di ufficio non siano trattati in modo difforme da quanto previsto dal D. lgs. n. 196/2003;
- m) tenere costantemente aggiornata la situazione circa le ore di lavoro effettuate e l'attività svolta secondo le modalità stabilite dal dirigente.

Art. 7 (Sanzioni)

1. La violazione degli obblighi contenuti nel presente contratto da parte dei dipendenti comporta l'instaurazione di un procedimento disciplinare secondo quanto indicato nel C.C.R.L. del 27 marzo 2003 e l'applicazione, oltre che delle sanzioni ivi previste, anche della possibile revoca del beneficio del lavoro a distanza.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Sfe', a circular stamp or mark, a large checkmark, a signature that looks like 'Se', a signature that looks like 'Da...', and a signature that looks like 'MT'. Below the 'Se' signature, there is a small number '4'.

Art. 8

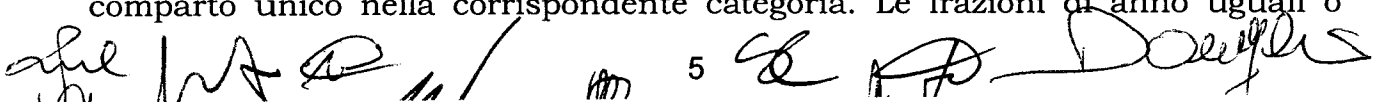
(Disposizioni sull'orario di lavoro per il telelavoro domiciliare)

1. Fermo restando che il lavoratore a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno, tempo parziale) nonché quanto previsto dalla lett. g) del comma 2 dell'art. 6, l'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fatte salve specifiche esigenze del progetto che impongano limiti temporali per l'effettuazione di determinate incombenze.
2. Per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi e altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Art. 9

(Definizione e ponderazione dei criteri per l'accesso al telelavoro)

1. Nel caso in cui i dipendenti interessati a svolgere la propria attività lavorativa tramite il telelavoro e aventi le caratteristiche professionali richieste dai progetti siano in numero superiore a quanto stabilito dai progetti, i Dirigenti responsabili dei progetti provvedono a redigere una graduatoria che tenga conto, oltre che del merito anche delle situazioni oggettive di cui all'art. 3, comma 5 della legge regionale n. 16/2008. La graduatoria è formata:
 - a) assegnando 1 punto per ogni punto di valutazione oltre i 14/20, nell'ambito dell'attribuzione del salario di risultato, ottenuta mediamente negli ultimi tre anni nei quali sono compresi anche quelli prestati presso altri enti del comparto unico;
 - b) sottraendo, in presenza di sanzioni disciplinari riportate dai dipendenti, negli ultimi 2 anni, anche presso altri enti del comparto unico, e, in particolare, 1 punto per ogni rimprovero, verbale o scritto, 2 punti per ogni multa e 5 punti per ogni sospensione;
 - c) attribuendo 5 punti ai dipendenti la cui domanda sia sorretta da motivazioni legate al grave disagio personale basato sullo stato di salute o sulle particolari condizioni psico-fisiche durevoli certificati dalla competente struttura sanitaria pubblica;
 - d) attribuendo 4 punti ai dipendenti la cui domanda sia sorretta da esigenze legate alla cura ed assistenza di familiari certificate dalla competente struttura sanitaria pubblica;
 - e) attribuendo 2 punti ai dipendenti che hanno figli minori di età inferiore agli otto anni;
 - f) attribuendo:
 - 1 punto ai dipendenti che risiedano in località distanti fino a 25 km. dal luogo di lavoro abituale;
 - 2 punti ai dipendenti che risiedano in località distanti oltre 25 km. e fino a 50 km. dal luogo di lavoro abituale;
 - 3 punti ai dipendenti che risiedano oltre i 50 km. dal luogo di lavoro abituale.
2. Qualora, a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al comma 1, vi siano situazioni di parità, si tiene conto dell'anzianità di servizio nella categoria di attuale inquadramento che è conteggiata 1 punto per ogni anno anche nel caso di part-time e considerando anche gli anni prestati presso altri enti del comparto unico nella corrispondente categoria. Le frazioni di anno uguali o

 5

inferiori a sei mesi non sono utili ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 10
(Verifica delle prestazioni di telelavoro)

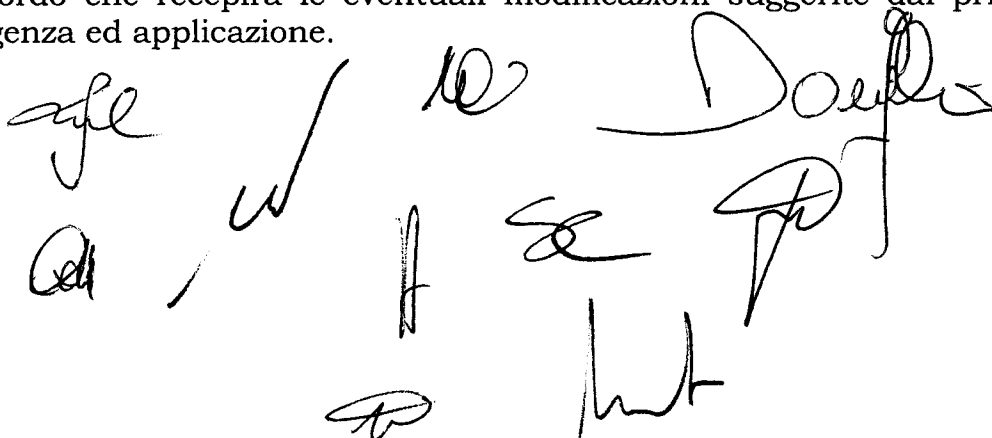
1. I dirigenti effettuano costante opera di verifica dell'attività svolta e dei risultati ottenuti dai dipendenti, anche attraverso specifiche e periodiche relazioni da questi presentate dietro espressa richiesta, adottando ogni eventuale provvedimento finalizzato alla massimizzazione dei risultati del telelavoro.

Art. 11
(Comitato per il telelavoro)

1. Per le finalità contemplate dagli articoli 6 e 8 della legge regionale n. 16/2008 è istituito il Comitato paritetico per il telelavoro così composto:
 - a) due rappresentanti dell'Amministrazione regionale;
 - b) due rappresentanti del Consiglio permanente degli enti locali di cui all'art. 61 della legge regionale n. 7 dicembre 1998, n. 54 "Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta.";
 - c) quattro rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.
2. Il Comitato di cui al comma 1 può avvalersi, per lo svolgimento delle funzioni di cui alle lettere "a" e "b" del comma 1 dell'art. 8 della legge regionale n. 16/2008, della partecipazione dei dirigenti di volta in volta interessati ai progetti di telelavoro.

Art. 12
(Periodo sperimentale)

1. Le parti contraenti convengono che il presente contratto abbia valenza, a titolo sperimentale, fino al 31/12/2011 e che, una volta spirato tale termine e qualora la sperimentazione abbia dato esito positivo, possa essere rinnovato su specifico accordo che recepirà le eventuali modificazioni suggerite dal primo periodo di vigenza ed applicazione.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping cluster. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized or cursive. They appear to be the signatures of the parties involved in the contract, as mentioned in the preceding text.