



DISCIPLINARE TELELAVORO IN ACI

1) Tipologia

Il Telelavoro domiciliare è la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente collocato al di fuori della sede abituale, dove la prestazione è resa possibile nel rispetto delle norme di sicurezza con il supporto di tecnologie dell'informazione che consentono il collegamento con l'Amministrazione. La strumentazione tecnologica necessaria viene fornita e resa fruibile al dipendente dall'Amministrazione stessa.

2) Attività telelavorabili

Nell'individuazione delle attività telelavorabili, si è considerato che le stesse attività rispondano ai seguenti requisiti:

- discreto grado di autonomia operativa e comunque non necessitino di frequenti relazioni con i colleghi della stessa o di altre strutture organizzative, fatto salvo il ricorso ad ogni supporto informativo disponibile;
- l'utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- assenza di spostamento di materiale cartaceo (atti e documenti), con particolare riferimento a quello per il quale sia vietata la dislocazione al di fuori delle strutture dell'Ente.

2.1 Sulla base dell'assetto tecnologico ed organizzativo dell'Ente nell'ambito delle Unità Territoriali allo stato attuale, si conferma la possibilità di svolgere nella modalità del telelavoro domiciliare le attività sotto indicate:

- A) Lavorazione tabulati DT
- B) Lavorazione pratiche precontenzioso (avvisi bonari)
- C) Lavorazione di pratiche di contenzioso (analisi e definizione delle memorie difensive contro gli atti di accertamento delle tasse automobilistiche)
- D) Lavorazione e definizione delle istanze di rimborso
- E) Assistenza tecnica-normativa via e-mail ai punti di servizio esterni STA
- F) Manutenzione sito web
- G) Analisi e definizione memorie difensive - tasse automobilistiche
- H) Contabilità Delegazioni
- I) Controllo e verifica dichiarazioni sostitutive e autocertificazioni
- L) Presidio Casella Unità Territoriale Assistenza/consulenza
- M) Comunicazioni Provincia
- N) CDP sfridati
- O) Gestione delle attività di controllo di primo livello delle formalità STA-PRA
- P) Controllo Fideiussioni
- Q) Attività concernenti l'esecuzione di fasi riconducibili al Progetto Semplific@uto

La possibilità di svolgere in telelavoro domiciliare le attività sopra riportate resta comunque subordinata alla sussistenza di convenzioni con Regioni/Province autonome interessate.

2.2 Nelle Direzioni e Servizi Centrali, le attività telelavorabili sono individuate, d'intesa con i Direttori delle rispettive strutture, tenendo conto dei predetti requisiti e degli sviluppi organizzativi e tecnologici delle attività e servizi dell'Ente. Ulteriori attività potranno essere individuate, nell'ambito di ciascun Ufficio, previa una verifica tecnico-organizzativa da effettuarsi a cura delle Direzioni tecniche competenti.



3) Incompatibilità

In considerazione della peculiarità dell'attività svolta e del ruolo rivestito nell'ambito delle Strutture, sono incompatibili con il Telelavoro domiciliare le seguenti figure:

1. Responsabile di Unità Territoriale;
2. Vicario.

In relazione alle nuove esigenze organizzative, l'Amministrazione a seguito della prevista informativa alle OO.SS. potrà individuare ulteriori figure incompatibili con il telelavoro.

E' altresì esclusa la compatibilità tra il telelavoro domiciliare ed il rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto stabilito al successivo paragrafo 7.

Possono telelavorare i dipendenti in assegnazione temporanea presso Ufficio diverso da quello di dipendenza amministrativa; in tal caso il parere sarà rilasciato da Responsabile/ Direttore/ Dirigente della sede di assegnazione.

4) Infrastrutture HW/SW – Sicurezza ed assistenza informatica

A ciascun telelavoratore è fornita una postazione di lavoro informatizzata.

I telelavoratori sono assistiti, sin dalla fase di avvio, da specialisti informatici della SSI cui compete la cura di tutte le problematiche tecnico applicative dirette all'utente finale.

Il predetto personale svolge inoltre quotidianamente funzioni di monitoraggio dei collegamenti remoti, per garantire la massima stabilità e sicurezza delle sessioni aperte in telelavoro.

Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare esclusivamente la strumentazione ed i programmi forniti dall'Amministrazione, per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I programmi necessari allo svolgimento delle attività telelavorabili dovranno essere richiesti alle strutture competenti a cura del Direttore/Responsabile dell'Ufficio.

Al dipendente è corrisposto un rimborso forfettario mensile per le spese sostenute di €. 50,00.

5) Criteri per la formazione delle graduatorie

La Direzione Centrale Risorse Umane forma quadrimestralmente una graduatoria nazionale delle domande pervenute, in base ai fattori indicati nella successiva tabella ed ai criteri di seguito riportati.

Per assicurare il costante presidio delle attività e mantenere elevati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi attraverso un' adeguata presenza di personale all'interno delle Strutture dell'Ente, il numero dei dipendenti che giornalmente telelavoreranno non può superare il 5% del personale delle Aree in servizio presso la struttura interessata. Nei casi in cui la percentuale sia inferiore ad uno, è arrotondata all'unità.

Per le Direzioni Compartimentali il calcolo del 5% viene effettuato con riferimento alla sede di appartenenza del dipendente che presenta la domanda di telelavoro; in tal senso non sono considerate concorrenti le giornate di telelavoro svolte dai colleghi della stessa Direzione ma appartenenti a sedi logistiche diverse.



Per il personale in assegnazione temporanea, ai fini del calcolo del 5% si terrà conto del personale in servizio presso la sede di assegnazione.

Le domande inoltrate da dipendenti in possesso della dichiarazione di "handicap grave", ai sensi della L. 104/92 art. 3 comma 3, non rientrano nel computo del predetto limite del 5%.

Qualora, in relazione alle domande pervenute, dovessero rilevarsi residue disponibilità di PDL, tali postazioni saranno riassegnate oltre il limite del 5%, nel rispetto della posizione occupata dal dipendente nella graduatoria nazionale.

Ai fini dell'inserimento nelle graduatorie saranno prese in considerazione le sole patologie certificate dalla Commissione Medico Sanitari - ai sensi della legge 15 ottobre 1990 n. 295 art. 1 c.2; eventuali ulteriori certificazioni rilasciate da altri Organismi pubblici o privati non saranno in ogni caso ritenute utili ai predetti fini.

Sarà presa in considerazione la sola certificazione contenente una percentuale di invalidità civile compresa tra 46% e 100%.

Tra le domande presentate saranno prese in considerazione solo quelle contenenti indicazione dei requisiti previsti all'interno della successiva tabella.

Le graduatorie sono elaborate sulla base dei fattori espressi nella seguente tabella dei requisiti:



TABELLA dei REQUISITI

A. Handicap grave del dipendente ai sensi della L.104/92 art. 3 c. 3	punti 180
B. Disabilità psicofisica del dipendente certificata da Commissione Medico Sanitaria ove superiore al 46% di invalidità.	inv. da 81% a 100% punti 110
	inv. da 61% a 80% punti 60
	inv. da 46% a 60% punti 40
	Handicap grave punti 100
C. Assistenza – ove conviventi ¹ - a parenti o affini entro il 2° grado nonché a conviventi more uxorio con disabilità psicofisica e/o in situazioni di Handicap grave accertato ai sensi della art. 3 comma 3 L.104/92.	inv. da 81% a 100% punti 55
	inv. da 60% a 80% punti 45
	inv. da 46% a 60% punti 40
D. Assistenza a figli conviventi, con disabilità psicofisica certificata da Commissione Medico Sanitaria	
E. Figli in età 0/3 anni 15 punti per ogni figlio (il compimento del 3° anno deve intendersi entro la data di avvio del contratto)	fino ad un max di punti 30
F. Figli in età 3/8 anni 5 punti per ogni figlio (il compimento dell'8° anno deve intendersi entro la data di avvio del contratto)	fino ad un max di punti 10
G. Genitore solo (2) con figli in età 0/3 anni 17 punti per ogni figlio (il compimento del 3° anno deve intendersi entro la data di avvio del contratto)	fino ad un max di punti 34
H. Genitore solo (2) con figli in età 3/8 anni 10 punti per ogni figlio (il compimento dell'8° anno deve intendersi entro la data di avvio del contratto)	fino ad un max di punti 20
I. Genitore solo (2) con un figlio in età 8/14 anni (il compimento del 14° anno deve intendersi entro la data di avvio del contratto)	punti 5
L. Distanza tra luogo di residenza, che coincide con la sede di attivazione della postazione di telelavoro, e sede di lavoro ⁽³⁾ tra 50 Km e 100 Km	punti 10
M. Distanza tra luogo di residenza, che coincide con la sede di attivazione della postazione di telelavoro e sede di lavoro (3) tra 101 Km e 150 Km	punti 15
N. Distanza tra luogo di residenza, che coincide con la postazione di telelavoro e sede di lavoro (3) superiore a 151 Km	punti 18

I requisiti indicati in domanda e contrassegnati con lettere diverse, non sono tra loro cumulabili e devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda e continuare a sussistere alla data di avvio del contratto di telelavoro.

¹ La convivenza deve risultare dallo stato di famiglia e/o autocertificazione.

² Con tale espressione si intende l'unico genitore in grado di provvedere alla cura del figlio nei seguenti casi: figlio convivente di genitori separati o divorziati (presentare istanza di separazione dalla quale si evinca lo status di unico affidatario del minore), morte di un genitore; abbandono del figlio da parte di uno dei genitori (presentare dichiarazione/sentenza); non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

³ La distanza deve intendersi come somma tra andata e ritorno (calcolo effettuato con google maps utilizzando il "percorso più breve").

2



Qualora il lavoratore ne possieda diversi, in sede di formazione della graduatoria, sarà considerato quello che conferisce il punteggio maggiore. Gli altri requisiti, fino ad un massimo complessivo di 3, saranno considerati solo in caso di pari merito e secondo il grado di rilevanza degli stessi.

In caso di ulteriore parità *si terrà conto dell'anzianità di servizio del dipendente, quindi della maggiore età.*

6) Presentazione delle domande

Al fine di agevolare l'accesso al telelavoro da parte del maggior numero di dipendenti, consentendo l'attivazione continua delle postazioni lavorative, sono fissati tre periodi di presentazione delle domande:

- Dal 1° Aprile al 30 Aprile con decorrenza del contratto dal 1° Agosto
- dal 1° Agosto al 31 Agosto con decorrenza del contratto dal 1° Dicembre
- dal 1° Dicembre al 31 Dicembre con decorrenza del contratto dal 1° Aprile

Ad esclusione dei soli dipendenti con handicap grave ai sensi della L. 104/92, art. 3 c. 3., nonché dei dipendenti con disabilità psicofisica compresa tra l'81% ed il 100% di invalidità, i telelavoratori che saranno avviati dalla data di entrata in vigore del presente disciplinare, potranno telelavorare per un massimo di 3 contratti annuali consecutivi. Alla scadenza del terzo contratto di telelavoro, calcolato come sopra, potrà essere presentata domanda di rinnovo ma essa sarà presa in considerazione solo in presenza di residue postazioni, all'esito delle assegnazioni effettuate in base a quanto stabilito al precedente paragrafo 5.

La domanda di richiesta di Telelavoro domiciliare dovrà essere inoltrata esclusivamente mediante l'apposita procedura informatizzata presente sul Portale Interno della Comunicazione.

Attraverso lo stesso sistema saranno rilasciati i pareri da parte dei competenti Direttori secondo quanto di seguito indicato:

- Parere obbligatorio non vincolante del Responsabile dell'Unità Territoriale;
- Parere vincolante del Direzione Territoriale per il proprio personale di riferimento, orientativo e funzionale per il resto del personale;
- Parere obbligatorio e vincolante del Direttore Compartimentale.

Per garantire il costante aggiornamento della graduatoria, il dipendente è tenuto a revocare o rettificare la domanda qualora vengano meno o mutino i requisiti per la concessione del telelavoro domiciliare anche prima dei sei mesi previsti per la revoca volontaria di cui al successivo punto 7.

7) Disposizioni normative ed organizzative

In riferimento alla richiesta di telelavoro si fa presente che, ai sensi dell'art. 3 c. 10 del d.lgs n. 81/2008 (cd. Testo unico della sicurezza sul lavoro), in caso di telelavoro domiciliare la postazione di lavoro deve essere conforme ai requisiti minimi indicati nello stesso decreto legislativo.

Si fa inoltre presente che, ai sensi del predetto art. 3 c. 10 del citato testo unico, il medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, previo avviso ed acquisizione del previsto consenso del dipendente, dovranno accedere all'abitazione ove verrà svolto il telelavoro al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Di detto accesso deve essere data puntuale informazione al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza.



Per l'attivazione o la prosecuzione dell'attività di telelavoro è necessario produrre dichiarazione di conformità sul possesso dei predetti requisiti compilando il facsimile allegato, che dovrà essere inoltrato unitamente alla domanda.

Resta inteso che sarà cura dell'interessato porsi in regola con i requisiti necessari di cui sopra, pena decadenza dalla graduatoria e revoca del contratto avviato.

Ulteriori motivi di decadenza sono:

- la mancata coincidenza tra sede di installazione del PDL, residenza e documentazione relativa alla certificazione dell'impianto elettrico che deve riferirsi a quest'ultima;
- decesso del familiare assistito;
- aspettativa superiore a sei mesi;
- casi di incompatibilità di cui all'art. 3.

Qualora si verifichi una delle sopra indicate condizioni il dipendente in telelavoro deve provvedere, entro e non oltre i 10 giorni successivi alla data di cessazione dei presupposti che hanno motivato la domanda, alla comunicazione di quanto sopra al proprio Dirigente/ Responsabile e all'Ufficio competente per il Telelavoro; deve altresì, restituire la strumentazione informatica alla Segreteria dell'Ufficio di appartenenza.

Qualora il telelavoratore intenda volontariamente recedere dal contratto di telelavoro, potrà farlo non prima di 6 mesi dalla sua stipula ed in ogni caso dandone comunicazione scritta almeno 10 giorni prima al competente Ufficio.

Solo per i dipendenti con Handicap grave, ai sensi della L.104/92 art. 3 c. 3 è prevista la possibilità di attivare il PDL nel cosiddetto "domicilio sanitario", per un periodo limitato coincidente con quello determinato dalla struttura sanitaria pubblica che rilascerà la documentazione attestante l'esigenza di eleggere tale domicilio per motivi di salute per un determinato periodo.

Il dipendente che abbia effettuato l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea, ai sensi dell'art. 32 del DPR 223/89, per motivi legati all'assistenza familiare di cui alla tabella dei requisiti lettere C e D del presente documento, può produrre domanda di telelavoro. L'istanza può essere presentata per non più di una volta e con le modalità di cui al punto 6).

Rimane l'obbligo a carico del dipendente – pena decadenza del contratto di telelavoro - alla scadenza dell'iscrizione temporanea e comunque entro un anno, di trasformare il predetto istituto in residenza effettiva e produrre al competente Ufficio della Direzione Risorse Umane opportuna autocertificazione.

L'accesso al telelavoro è consentito a due dipendenti ACI appartenenti allo stesso nucleo familiare (coniugati o conviventi) la cui residenza coincida, attivando in tal caso una sola postazione di telelavoro secondo i seguenti parametri:

- i motivi di richiesta del telelavoro dovranno essere diversi anche con riferimento ad ulteriori fattori. Fa eccezione il caso in cui il telelavoro sia stato richiesto, da entrambi i genitori, per l'assistenza a figlio minore affetto da handicap grave;
- ciascun dipendente dovrà collocarsi in posizione utile nella graduatoria nel rispetto del 5% del personale in forza nella sede di appartenenza;
- il totale dei giorni telelavorabili da entrambi non potrà superare le cinque giornate settimanali;
- le giornate scelte dall'uno non potranno essere scelte dall'altro in quanto il PDL dovrà essere per un'intera giornata a disposizione di uno dei due dipendenti;
- il rimborso sarà di € 50,00 complessive per nucleo familiare;
- il contratto di ciascun dipendente avrà la durata di un anno;





- la restituzione del PDL coinciderà, ove non avviati contestualmente, con la scadenza dell'ultimo contratto sottoscritto.

Il dipendente 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.

Lo svolgimento di attività in telelavoro prevede l'articolazione dell'orario di lavoro in sette ore e dodici minuti giornaliere; resta ferma per il telelavoratore la possibilità, alla scadenza del contratto, di tornare all'articolazione dell'orario di lavoro precedentemente pattuita.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può accedere al telelavoro previa trasformazione del proprio rapporto a tempo pieno. Tale trasformazione può avvenire nei limiti e secondo le condizioni indicate nel "disciplinare del lavoro a tempo parziale".

Allo stesso modo, l'accesso al tempo parziale al termine del contratto di telelavoro potrà avvenire solo in conformità alla vigente normativa dettata in materia.

Il dipendente in telelavoro deve garantire almeno un giorno di rientro a settimana nella sede di lavoro.

Per quanto riguarda i periodi di attività in telelavoro, stante la possibilità di organizzare e distribuire autonomamente l'orario di lavoro, si conferma quanto stabilito dall'art. 34, comma 6 del CCNL, del 14 febbraio del 2001, circa l'impossibilità di fruire di permessi brevi ed altri istituti che comportano la riduzione dell'orario di lavoro.

Per quanto sopra detto, nei giorni di lavoro domiciliare non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, né sono fruibili i ticket mensa.

Con riferimento alle assenze giornaliere si conferma che il dipendente in telelavoro può fruire di tutte le tipologie di assenza giornaliera previste dalla normativa e dalla contrattazione (congedo parentale, permesso per malattie figli, ferie, permesso per studio (a giorni) permesso di cui alla legge 104/92 (a giorni), permessi sindacali (a giorni) ecc. Ove iscritto a corsi di formazione, il dipendente è tenuto alla frequenza degli stessi senza recupero della relativa giornata di telelavoro.

Resta inteso che nelle giornate di rientro presso la sede di appartenenza trova applicazione l'usuale disciplina contrattuale stabilita per tutti i lavoratori.

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. In caso di fermi prolungati, è previsto il rientro del lavoratore presso l'abituale sede di lavoro.

L'assegnazione del telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto né incide in alcun modo sulla retribuzione e sulle voci relative.

Il lavoratore ha il dovere di adempiere puntualmente ai compiti assegnati e di svolgere la propria attività in modo da non creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo.

La responsabilità della gestione e delle verifiche sul lavoro svolto a distanza grava sul Direttore della Struttura a cui è assegnato il dipendente.



TABELLA RIASSUNTIVA CERTIFICAZIONI

Certificazione/autocertificazione ed organismi deputati al rilascio:

- - Parere all'avvio Il Direttore/Dirigente/Responsabile
- Certificazione dati tecnici del locale Autocertificazione

Requisiti dichiarati dal dipendente correlati alla domanda di richiesta:

Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà (art. 47 DPR 445 del 2000):

- Handicap grave, Commissione Medico Sanitaria (leg. 15 ott. '90 n.295 art. 1)*
- Disabilità, Commissione Medico Sanitaria (leg. 15 ott. '90 n.295 art. 1)*
- Assistenza con disabilità Commissione Medico Sanitaria (leg. 15 ott. '90 n.295 art. 1)*

Certificazioni da produrre:

- Figlio abbandonato Sentenza
- Figli conviventi di genitori separati Istanza di separazione

Autocertificazione (art. 46 DPR 445 del 2000):

- Figli conviventi
- Stato di famiglia
- Residenza
- Distanza chilometrica - Rilevata da google maps – percorso più breve con riferimento al calcolo andata / ritorno
- Conformità della postazione di lavoro - Dichiarazione firmata dal dipendente
- Sopralluoghi effettuati da PROGEI, dal Medico Competente, dal responsabile del servizio prevenzione e protezione, presso l'abitazione ove si svolge il Telelavoro
- Conformità impianto elettrico:

1. impianti realizzati dopo il 22 gennaio 2008 (D.M. n. 37): occorre presentare Dichiarazione di conformità alla Regola dell'Arte attraverso il modulo conforme al modello ministeriale, allegando il progetto ove previsto, l'elenco dei materiali utilizzati, la descrizione dell'intervento eseguito e la visura camerale dell'impresa che ha realizzato l'impianto.

Nel caso in cui il certificato di conformità non sia reperibile, è possibile sostituirlo con una Dichiarazione di Rispondenza detta "DIRI" solo se gli impianti sono stati realizzati prima dell'entrata in vigore del DM 37/08. La dichiarazione viene resa da un tecnico abilitato come impiantista o dal responsabile tecnico di un'impresa abilitata che esercitano da almeno 5 anni. La dichiarazione deve essere supportata da accertamenti e sopralluoghi utili a verificare la rispondenza dell'impianto alla normativa;

2. impianti realizzati prima del 22 gennaio 2008 si considerano a norma se, quando sono stati realizzati, erano conformi alle disposizioni esistenti in quell'epoca (Legge 46/90). Se non è più reperibile l'attestato di conformità è possibile sostituirlo con la Dichiarazione di Rispondenza (DIRI) redatta da un tecnico impiantista abilitato con esperienza nel campo da almeno 5 anni.