

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 1 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
TRA L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA
ED I SINDACATI
PER IL TELELAVORO NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA**

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 2 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

La Provincia di Bologna, le Organizzazioni sindacali e le RSU della Provincia di Bologna
Premesso che

- L'art. 4 della legge n. 191/98 prevede che le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 possano avvalersi di forme di lavoro a distanza (di seguito "telelavoro") allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane a condizione che ai dipendenti sia garantita parità di salario e previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa;
- La legge stessa, nonché il DPR 70/1999 assegnano alla contrattazione collettiva il compito di stabilire gli eventuali adattamenti della disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro che si rendano necessari dalle condizioni particolari della prestazione, nonché i criteri di assegnazione del dipendente al telelavoro;
- L'art. 4 comma 2 lett. f del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 01.04.1999 demanda alla contrattazione decentrata integrativa la regolazione delle "implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi", cui si ritiene riconducibile il telelavoro;
- il 23.3.2000 è stato sottoscritto l'Accordo Quadro sul telelavoro, il quale rinvia alla contrattazione integrativa decentrata la disciplina di dettaglio sul telelavoro;
- L'art. 1 ccnl del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000 stabilisce che sia oggetto di contrattazione decentrata integrativa la definizione dell'eventuale trattamento economico accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999;
- La Deliberazione AIPA n. 16/2001 del 31.05.2001 ha fissato le "Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 D.P.R. n. 70/1999";
- In data 10 dicembre 2001 è stato sottoscritto verbale di concertazione tra l'Amministrazione Provinciale di Bologna e le OOSS avente ad oggetto il "Progetto sperimentale per l'introduzione del telelavoro nell'Ente"
- Con deliberazione della Giunta n. 101 del 2 aprile 2002 è stato approvato il Progetto Generale, i progetti specifici e l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro per la sperimentazione del telelavoro nella Provincia di Bologna, come successivamente modificato e ampliato con atti della Giunta nr. 329 del 29/7/2003 e nr. 275 del 8/6/2004;
- In data 06/05/2002 è stato sottoscritto tra l'Amministrazione Provinciale di Bologna le OOSS e le RSU il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro per la sperimentazione del telelavoro nella Provincia di Bologna come modificato ed integrato con accordi del 13/10/2003 e 19/04/2004, nonché del verbale di concertazione del 18/06/2004
- In data 23/03/2006 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro relativo all'introduzione in forma stabile del telelavoro nella Provincia di Bologna;

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 3 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

A seguito del confronto su alcuni aspetti riguardanti i criteri e la durata di assegnazione delle postazioni di telelavoro, nonché le modalità di verifica della prestazione, sono state apportate al testo approvato il 23/03/2006 alcune modifiche.

Tutto ciò premesso
le parti convengono e stipulano quanto segue

C. Art. 1 - Finalità

1.1 Le parti convengono preliminarmente sulla necessità di approntare appropriate regole e strumenti affinché si possano realizzare mediante il telelavoro le seguenti finalità:

- a) razionalizzare l'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la razionalizzazione e semplificazione delle attività, dei procedimenti amministrativi e delle procedure informatiche;
- b) favorire i casi di utilizzo dell'istituto, semplificando la modalità di assegnazione e di svolgimento del rapporto di lavoro e di consentire modalità di lavoro a distanza anche per posizioni di elevata responsabilità, fermo restando che, per quanto riguarda i Dirigenti, si fa rinvio agli appositi accordi decentrati del Comparto Dirigenti;
- c) assicurare ai dipendenti la possibilità di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro cui sono potenzialmente legati benefici quali miglioramento della qualità della vita, la riduzione di tempi e costi di trasporto, la maggiore presenza in famiglia, una migliore gestione del tempo (più tempo per altro: famiglia, hobbies, ecc.), la flessibilità di orario, la possibilità di costituire per la lavoratrice madre un'alternativa retribuita all'aspettativa non retribuita o a retribuzione ridotta, la maggiore autonomia, la riduzione delle spese, la maggiore conoscenza e utilizzo di strumenti informatici ed informativi, oltre alle accresciute opportunità di lavoro per gli appartenenti alle categorie più deboli. Benefici che, nel quadro di una futura stabile introduzione di tale forma di lavoro flessibile, potranno tradursi anche in benefici sociali;
- d) creare uno strumento di flessibilità nel lavoro che salvaguardi comunque in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro 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;

1.2 Le parti sottoscrittrici del presente accordo si danno reciprocamente atto del comune interesse all'utilizzo del telelavoro e all'introduzione in via stabile nell'organizzazione dell'Ente, al fine di offrire un'opportunità di diversa organizzazione del lavoro per contribuire a far fronte ai nuovi bisogni sociali, nell'attuale crisi del sistema di welfare, che coinvolgono anche il personale dipendente della Provincia di Bologna. Tale intervento richiama inoltre le azioni positive che l'amministrazione persegue nell'ambito delle politiche di genere.

Art. 2 - Definizioni

2.1 Nel presente contratto si intende:

- a) per "**prestazione di telelavoro**": la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente della Provincia di Bologna, presso il proprio domicilio o in un altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 4 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione provinciale;

- b) "**contratto di telelavoro**" indica il contratto individuale concluso fra il telelavoratore e l'Amministrazione, con cui si stabilisce la durata, il contenuto e quant'altro risulti necessario per svolgere una prestazione di telelavoro;
- c) "**telelavoratore**" indica il dipendente della Provincia di Bologna che svolge una prestazione di telelavoro;
- e) "**sede di lavoro centrale**" indica quella dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato
- f) "**sede di lavoro domiciliare**" il domicilio del dipendente dove egli abitualmente svolge la prestazione lavorativa in telelavoro;
- e) "**domicilio del telelavoratore**" indica un locale adeguato allo svolgimento della prestazione di telelavoro che sia nella disponibilità del telelavoratore;
- f) "**postazione di telelavoro**" indica l'insieme delle attrezzature strumentali e delle apparecchiature e dei programmi informatici necessari allo svolgimento dell'attività in telelavoro.

D. Art. 3 - Progetto Generale e Progetti Specifici

- 3.1 Nel progetto generale di telelavoro sono indicati le finalità e le caratteristiche generali dell'applicazione del telelavoro, i criteri di assegnazione dei dipendenti, le caratteristiche generali della postazione, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di reintegrazione nella sede di lavoro originaria, i principi delle relazioni sindacali in materia di telelavoro, nonché i criteri per la predisposizione dei progetti specifici e i relativi contenuti.
- 3.2 I progetti specifici di telelavoro, nell'ambito dei servizi in cui viene avviata tale forma di lavoro, saranno predisposti in conformità a quanto stabilito nel progetto generale di cui al comma 1. Il progetto specifico deve essere presentato dal dirigente responsabile della struttura interessata e approvato dal Settore Personale al momento dell'accoglimento della richiesta.
- 3.3 Il progetto generale è approvato, previa consultazione con le OO.SS. sui contenuti e concertazione sulla modalità di realizzazione e sull'ambito delle professionalità impiegate con il telelavoro, dalla Giunta Provinciale.
- 3.4 Con il presente accordo sono determinati gli adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro che si rendano necessari dalle condizioni particolari della prestazione.

E.

F. Art. 4 - Criteri e modalità di assegnazione dei dipendenti al telelavoro

- 4.1 I criteri generali per l'assegnazione del telelavoro sono:

- A. Aspetto organizzativo:
 - o Il dipendente deve appartenere ad un Area Funzionale/Settore/Servizio in relazione al quale il telelavoro deve risultare, compatibile con l'assetto organizzativo della struttura.
 - o L'organizzazione del lavoro dev'essere tale da consentire la concessione del telelavoro anche a più dipendenti all'interno della stessa Area Funzionale/Settore/Servizio;
 - o Le attività telelavorabili sono attività che presentano un elevato contenuto di informazione, non necessitano della contestuale presenza di persone e mezzi nello stesso luogo o dello spostamento fisico di esse, grazie alle tecnologie informatiche e telematiche, ossia: elaborazione dati, attività informatiche,

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 5 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

progettuali, di consulenza, ricerca, istruttoria pratiche, redazione atti amministrativi, ecc.;

B. Volontarietà:

- o Le postazioni di telelavoro possono essere assegnate ai dipendenti a tempo indeterminato che, trovandosi in una delle situazioni indicate al successivo punto 4.3., ne facciano richiesta e che, inoltre, dispongano delle condizioni logistiche necessarie (locali della propria abitazione idonei ad ospitare la postazione e possibilità di collegamento telematico, con rimborso forfettario da parte dell'ente).

C. Aspetto economico:

- o Disponibilità finanziaria, a far fronte ai rimborsi.
- o L'assegnazione delle postazioni di telelavoro avverrà con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe, tale da operare in autonomia nelle attività di competenza.

4.3 Le situazioni di particolare difficoltà personale del dipendente che possono motivare l'assegnazione al telelavoro possono essere:

1. gravi ed eccezionali situazioni temporanee del quadro di vita del dipendente che impongono la presenza a casa, anche solo in alcune giornate della settimana (es. necessità di assistenza di malati, anziani, cura di figli minori)
2. alternativa al congedo parentale (astensione facoltativa)
3. alternativa all'assenza del dipendente che impedisce la capacità di spostamento, ma non la capacità lavorativa (con eventuale certificato medico che attesti tale capacità di telelavorare in caso di assenza derivante da postumi di malattia o infortunio)
4. presenza di particolari esigenze da parte del dipendente, (dello stesso tipo o ulteriori rispetto alle casistiche già previste), che comporterebbero periodi di assenza, anche frazionata.

In ogni caso, l'assegnazione del telelavoro non può mai determinare per il dipendente la perdita di diritti riconosciuti dalla legge (es. Legge n. 104/1992, ecc.).

Per i dipendenti che richiedono il telelavoro per i motivi di cui ai punti 1, 2, 4, il telelavoro costituisce un'alternativa al part-time, salvo particolari ed eccezionali situazioni. Conseguentemente, il dipendente a part-time che richieda il telelavoro si dovrà impegnare a rientrare a tempo pieno qualora risulti assegnatario di una postazione.

4.4 La capacità di attivare postazioni di telelavoro rientra nell'attività di programmazione dell'Ente.

Sulla base delle richieste pervenute nell'anno precedente, in sede di negoziazione di budget viene definito il numero di postazioni attivabili per l'anno successivo, secondo il criterio della tendenziale risposta a tutte le richieste pervenute, nel quadro delle risorse disponibili. Il Settore personale provvede a dare comunicazione alle RSU in merito al numero delle postazioni attivabili. Nel caso in cui durante l'anno vengano formulate altre richieste, la Provincia si

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 6 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

attiverà per aumentare il numero delle postazioni in rapporto alle risorse finanziarie e organizzative disponibili.

In caso di richieste superiori al numero di postazioni, opereranno i criteri di seguito elencati in ordine di importanza:

- A. situazioni di disabilità psicofisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- B. esigenze di cura di figli minori di 8 anni o di familiari o conviventi (anche se non inclusi nello stato di famiglia), debitamente certificate. Nel caso due o più dipendenti si trovino in tale situazione, opereranno i seguenti criteri aggiuntivi: disabilità, grave e meno grave, dei figli minori, disabilità molto grave e cronica dei familiari da assistere, numero dei figli/familiari da assistere, minore età dei figli e presenza o meno di coniuge/convivente lavoratore;
- C. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede. Nel caso di tempi di percorrenza analoghi, a fini selettivi sarà presa in considerazione la distanza chilometrica.

4.5 Tutte le situazioni dichiarate dovranno, comunque, essere debitamente certificate.

4.6 Restano fermi, in ogni caso, i criteri generali stabiliti al punto 4.1.

4.7 Le richieste di proroga saranno accolte solo nel caso in cui permangano le condizioni di assegnazione del telelavoro (soggettive, organizzative e di telelavorabilità delle mansioni) e, inoltre, vi sia una positiva valutazione da parte del dirigente dell'efficacia della prestazione assicurata dal dipendente nel periodo di prima assegnazione del telelavoro.

4.8 A seguito dell'esame delle domande, su richiesta dei responsabili delle strutture interessate, alla luce dei criteri sopra indicati, il Settore Personale, verifica le condizioni previste dal contratto e formalizza gli atti necessari.

4.9 Nel caso in cui siano segnalate, anche da parte delle RSU e delle OOSS, situazioni di difficoltà personale di un dipendente, tra quelle indicate al paragrafo precedente, caratterizzate da eccezionale gravità ed urgenza, il Direttore del Settore Personale può assegnare al dipendente, acquisito il parere favorevole del suo responsabile/dirigente, una postazione di telelavoro. L'assegnazione è, comunque, subordinata alla verifica tecnica della postazione ai sensi del successivo art. 5 e delle possibilità di collegamento telematico. Il provvedimento di assegnazione, dovrà essere motivato e ne sarà data preventiva informazione, unitamente al relativo Progetto specifico, alle RSU e OOSS.

G. Art. 5 - Postazione di telelavoro

5.1 L'Amministrazione fornirà ai dipendenti da avviare al telelavoro una postazione presso il proprio domicilio idonea alle esigenze dell'attività da svolgere e conforme ai principi ergonomici e di sicurezza.

5.2 La postazione, in linea generale, sarà costituita da un pc portatile e da una stampante. Le attrezzature strumentali (scrivania, sedia, lampada, ecc.) di regola non saranno fornite.

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 7 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

- 5.3 Le attrezzature, le apparecchiature e i programmi componenti la postazione di telelavoro sono concessi al dipendente in comodato gratuito (artt. 1803 ss. C.C.) per la durata della sperimentazione.
- 5.4 La postazione di telelavoro verrà installata e collaudata a cura e spese dell'Amministrazione sulla quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
- 5.5 La durata dell'assegnazione è stabilita dal dirigente responsabile del telelavoratore, a seconda delle esigenze dichiarate dal dipendente, anche sulla base della disponibilità delle risorse necessarie per effettuare i rimborsi. In ogni caso, la durata non può essere inferiore a 4 mesi, salvo particolari ed eccezionali esigenze segnalate dai dipendenti o loro dirigenti, e superiore ad 1 anno, eventualmente prorogabile. Lo stesso dirigente potrà anche scegliere, di pattuire col dipendente le giornate di telelavoro da svolgere nell'arco di periodi (settimane o mesi), da concordare di volta in volta, a seconda dell'esigenze di servizio o del dipendente.
- 5.6 Per i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazioni di telelavoro potrà essere utilizzata la linea telematica del telelavoratore, salvo rimborso dei relativi costi alle condizioni stabilite in sede sindacale. In casi particolari, potranno essere attivati a cura e spese dell'Ente che, in tal caso ne curerà, a proprie spese anche la gestione e manutenzione.
- 5.7 Inoltre, sempre in casi particolari, potrà essere installata una apposita linea telefonica presso l'abitazione del dipendente, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'Amministrazione.
- 5.8 In caso di guasti o anomalie alle apparecchiature l'Amministrazione provvederà agli interventi per il ripristino nel più breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attività segnalato dal dipendente.
- 5.9 Per la postazione di telelavoro saranno utilizzate le tecnologie informatiche e i servizi di supporto indicati nel Progetto Generale di Telelavoro e nei singoli Progetti Specifici.
- 5.10 La postazione di telelavoro dovrà essere installata nel rispetto delle vigenti norme in materia di sicurezza. A tal fine, l'Amministrazione verificherà previamente la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, nonché l'idoneità dell'ambiente e delle condizioni di lavoro. Tale verifica verrà fatta all'inizio e, su richiesta del dipendente o in casi particolari, periodicamente ogni sei mesi. Verrà, inoltre, consegnato ad ogni dipendente copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994, e il manuale sulla sicurezza per i dipendenti addetti a video terminali.
- 5.11 L'Amministrazione fornirà al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di telelavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé ed i suoi conviventi.
- 5.12 Le attrezzature e apparecchiature costituenti la postazione di telelavoro sono assicurate, a spese dell'Ente, per:
- danni alle attrezzature telematiche, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - Furto, rapina ed eventi sociopolitici.

H. Art. 6 - Rapporto di lavoro

- 6.1 L'assegnazione del dipendente al telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme contrattuali e legislative vigenti nell'Ente, fatti salvi gli aspetti di seguito indicati.
- 6.2 Il regime giuridico relativo a ferie, malattie, aspettative, permessi e altri istituti diversi da quelli disciplinati nel presente accordo rimane inalterato.

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 8 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

I. Art. 7 - Orario di lavoro

- 7.1 L'attività in telelavoro avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero, definito dalla normativa vigente, e sarà distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di 1 ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio in accordo con il dirigente responsabile, durante i quali deve essere garantita la reperibilità per comunicazioni e contatti con l'Amministrazione.
- 7.2 Il dipendente che eccezionalmente per gravi ragioni debba allontanarsi durante la fascia di reperibilità deve chiederne autorizzazione preventiva al dirigente responsabile.
- 7.3 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 comportano riduzioni di orario, salvo il caso di esplicita richiesta e autorizzazione da parte del dirigente.
- 7.4 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, è facoltà dell'Amministrazione, sentite le OOSS, richiedere il temporaneo rientro del dipendente presso la sede di lavoro.

J. Art. 8 - Rientri presso la sede di lavoro centrale

- 8.1 La frequenza dei rientri nella sede di lavoro centrale è definita nei singoli Progetti Specifici dal dirigente responsabile d'intesa con il dipendente interessato, in relazione alle caratteristiche dell'attività da svolgere. I rientri non possono, comunque, essere inferiori ad un giorno la settimana.
- 8.2 Presso la sede dell'ufficio rimarrà disponibile e agibile per tutto il periodo della sperimentazione la postazione di lavoro del collaboratore temporaneamente in telelavoro; in sua assenza essa potrà essere utilizzata anche da altri dipendenti.
- 8.3 I rientri periodici in sede non comporteranno alcun trattamento diverso da quello spettante agli altri dipendenti, in quanto la "sede di lavoro", nei giorni di rientro, è quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, negli altri giorni è il domicilio del dipendente dove egli svolge la prestazione lavorativa in telelavoro.
- 8.4 La normativa in materia di missioni non si applica agli spostamenti tra la sede dell'ufficio e l'abitazione del dipendente presso cui si trova la postazione di telelavoro. Essa si applica, invece, in caso di invio in missione autorizzata dal dirigente responsabile, qualora si rendessero necessarie trasferte effettuate al di fuori dei parametri sopra indicati.

K.

L. Art. 9 – Trattamento economico e rimborsi

- 9.1 Il trattamento economico spettante ai telelavoratori non subirà alcuna modifica rispetto a quanto previsto per tutti gli altri dipendenti dai contratti collettivi vigenti nell'Ente Provincia..
- 9.2 Ai telelavoratori verrà corrisposto dal Servizio Provveditorato a titolo di rimborso spese una somma forfettaria per la partecipazione agli oneri connessi al consumo energetico, calcolata sulla base di una stima effettuata dal personale tecnico interno. La somma, corrispondente al consumo energetico medio di un PC e relativi accessori e di una lampada da tavolo in 1 ora di lavoro, va poi moltiplicata per il numero di ore da svolgersi in telelavoro previste nei Progetti

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 9 di 12 15/04/2008
---	---	------------------------------

Specifici. La somma viene corrisposta a cadenza circa semestrale ed è soggetta a rivalutazione in base all'andamento dei prezzi.

- 9.3 Nel caso di anticipata conclusione della sperimentazione tale somma verrà corrisposta in proporzione al numero dei giorni effettivamente telelavorati nel mese.
- 9.4 In caso di utilizzo della linea telefonica di proprietà del telelavoratore, le spese connesse alla linea telefonica saranno rimborsate, in occasione del rimborso delle spese energetiche, con una somma forfetaria stabilita dal Servizio Provveditorato, previa informazione alle organizzazioni sindacali, in base ai piani tariffari telefonici esistenti. Anche tale somma è soggetta a rivalutazione in base all'andamento dei prezzi.
- L'Amministrazione si riserva, comunque, di specificare i criteri per la determinazione del rimborso, previa informazione alle organizzazioni sindacali, anche in relazione alle tipologie di connessione telematica, alle eventuali innovazioni tecnologiche e ai piani tariffari telefonici posseduti dal telelavoratore.
- 9.5 I rimborsi per le spese energetiche e telefoniche sono a carico dell'ente.
- 9.6 Tali somme non saranno utili ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compreso l'eventuale trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 2120 c.c..
- 9.7 Le interruzioni del circuito telematico, dovute a guasti o cause accidentali, e comunque non imputabili al dipendente, saranno a carico dell'Amministrazione e non produrranno, quindi, alcun effetto sulla retribuzione o sul calcolo della produttività.
- 9.8 Nel caso di installazione a cura dell'Ente di apposita linea telefonica le spese connesse alla linea telefonica e ai collegamenti telematici sono ad intero carico dell'Amministrazione.
- 9.9 Sono a carico dell'Amministrazione il trasporto, tramite vettori scelti dalla stessa, di documenti o materiali necessari per l'attività di telelavoro, quando questi non siano trasmissibili per via telematica e non sia possibile attendere, per ragioni d'urgenza, il giorno di rientro in sede del dipendente.
- 9.10 L'erogazione del buono pasto avverrà nei soli giorni di rientro in sede, purché in tal giorno l'orario di lavoro sia di almeno 7 ore e 30 minuti comprensivi di 30 minuti di pausa.
- 9.11 A favore dei telelavoratori saranno previsti trattamenti economici incentivanti collegati alla produttività nella misura prevista per gli altri dipendenti.
- 9.12 Al telelavoratore sarà garantita, infine, la copertura assicurativa INAIL.

M. Art. 10 - Doveri del dipendente telelavoratore

- 10.1 Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal dirigente responsabile.
- 10.2 Il dipendente non può svolgere attività per conto terzi, fatti salvi i casi di espressa autorizzazione da parte del dirigente responsabile, rimanendo applicabili le norme sulle incompatibilità di cui all'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001.
- 10.3 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. In particolare, è tenuto alla stretta osservanza delle prescrizioni di cui al D.Lgs. 196/03 in materia di tutela dei dati personali, nonché nel "Documento programmatico relativo all'attuazione delle misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali nell'ambito delle attività della Provincia di Bologna".
- 10.4 Il dipendente è tenuto ad utilizzare con cura e diligenza le attrezzature costituenti la postazione di telelavoro. In particolare, deve:

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 10 di 12 15/04/2008
---	---	-------------------------------

- consentire l'accesso alla postazione di telelavoro agli addetti alla manutenzione per i necessari interventi, con obbligo per l'Amministrazione di congruo preavviso;
- utilizzare la postazione esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro, non potendo in nessun caso eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Amministrazione
- astenersi dal manomettere gli apparati e l'impianto generale e dal variare in alcun modo la configurazione tecnologica ed informatica della postazione.

10.5 Il dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'art. 2051 c.c. per i danni cagionati dalle attrezzature in custodia, a meno che non provi il caso fortuito (vd. però coperture assicurative al punto 5.10).

10.6 Il dipendente si impegna a non modificare la disposizione del posto di lavoro e dei collegamenti elettrici ed a consentire, previa richiesta e preavviso di almeno tre giorni, le visite degli incaricati dell'Ente presso il proprio domicilio per la verifica della corretta applicazione delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro.

10.7 Il telelavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza e alle istruzioni impartite.

N. Art. 11 - Garanzie per il dipendente telelavoratore

11.1 E' assicurata la comunicazione tempestiva per mezzo del servizio di posta elettronica, oltre che con i tradizionali strumenti (posta, telefono, fax) per rendere partecipe il dipendente delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative di dipendente dell'Ente. In particolare, il telelavoratore deve essere invitato con congruo anticipo a partecipare alle conferenze di servizio e organizzazione.

11.2 Al dipendente è garantito l'esercizio di tutti i diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. E' garantita, inoltre, l'informazione sindacale mediante utilizzo della posta elettronica e della bacheca sindacale elettronica dell'area intranet.

O.

P. Art. 12 - Modalità di verifica delle prestazioni

12.1 La verifica dell'adempimento della prestazione di lavoro è effettuata dal dirigente responsabile, secondo gli standard qualitativi e quantitativi determinati in sede di predisposizione dei Progetti Specifici e con le modalità indicate nel Progetto Generale. I progetti specifici, redatti su modello omogeneo predisposto dal Settore Personale, dovranno contenere anche una specificazione sulla metodologia con la quale sono individuate, assegnate e verificate le attività da svolgere da parte del lavoratore.

12.2 Sulla base dei contenuti specifici del progetto, il dirigente responsabile individua, di norma con cadenza mensile, una puntuale descrizione delle attività lavorative che devono essere svolte dal lavoratore nelle giornate di telelavoro.

Per ogni giornata di telelavoro il lavoratore dovrà:

- dare conto, al momento dell'inizio e della fine, dei periodi di lavoro,
- alla fine di ogni giornata di telelavoro, inviare un sintetico rendiconto quotidiano di fine attività su schede predisposte dall'Amministrazione, con cui verrà dato puntuale riscontro dello svolgimento dei compiti assegnati e dell'orario effettuato nella giornata, che andrà, altresì, comunicato al proprio gestore delle presenze/assenze.

12.3 La ripetuta non esecuzione, in quantità o qualità dei compiti assegnati è motivo sufficiente per la revoca dell'autorizzazione al telelavoro.

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 11 di 12 15/04/2008
---	---	-------------------------------

12.4 L'Amministrazione conviene con le OOSS che analisi e rapporti sulla produttività dei singoli dipendenti sulla base di dati raccolti anche a mezzo del sistema informatico-telematico, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/70, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Q. Art. 13 - Formazione professionale

13.1 L'Amministrazione garantirà ai telelavoratori le stesse opportunità formative e di addestramento previste per tutti gli altri dipendenti che svolgono analoghe mansioni, al fine dello sviluppo della loro professionalità.

13.2 E' altresì prevista una formazione specifica per l'avvio del telelavoro, dedicata sia agli aspetti organizzativo/normativi che tecnologici.

13.3 In particolare, i dipendenti riceveranno apposita informazione circa le norme di sicurezza da seguire nell'utilizzo delle attrezzature, alla luce della L. n. 626/94, con specifico riferimento all'uso dei videoterminali.

R.

S. Art. 14 - Reintegrazione nella sede di lavoro originaria

14.1 Il dipendente telelavoratore con istanza scritta e motivata, presentata al proprio Dirigente e al Dirigente competente del Settore Personale, può richiedere la reintegrazione nell'ordinario rapporto di lavoro prima della scadenza stabilita nel contratto. Tale istanza sarà accolta dal Dirigente competente del Settore Personale, acquisito il parere favorevole del Dirigente interessato e comunque provvedendo entro il termine di 10 giorni dalla richiesta.

14.2 L'Amministrazione può in qualunque momento, con provvedimento motivato, disporre la riassegnazione alla sede di lavoro originaria, che dovrà avvenire con tempi e modalità compatibili con le esigenze del dipendente e, comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 nel caso di esigenze di cura di figli minori di 8 anni o di familiari conviventi.

14.3 Nel caso di cessazione certificata della situazione di difficoltà che ha determinato l'assegnazione del telelavoro, il dipendente deve richiedere, con istanza scritta e motivata presentata al proprio Dirigente e al Dirigente competente del Settore Personale, la reintegrazione nell'ordinario rapporto di lavoro.

14.4 L'Amministrazione può disporre, con provvedimento motivato, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria del telelavoratore (revoca dell'assegnazione) solo in caso di ripetuta non esecuzione, in quantità o qualità, dei compiti affidati dal dirigente responsabile al telelavoratore.

14.5 Al momento della reintegrazione nell'ordinario rapporto di lavoro o della scadenza del rapporto di telelavoro le attrezzature saranno restituite all'Amministrazione.

Provincia di Bologna Settore Personale	Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il telelavoro nella Provincia di Bologna	Pagina 12 di 12 15/04/2008
---	---	-------------------------------

Per l'Amministrazione	Per il Sindacato
Il Presidente della delegazione trattante Direttore Generale Dr. Giovanni Cherubini	CGIL FP CISL FPS UIL FPL RSU